

**FUNGSI MANAJEMEN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL
MUTAAALIMIN DALAM PENINGKATAN PEMAHAMAN AGAMA
DI KASUI KABUPATEN WAYKANAN**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana (S.1)
dalam Ilmu Dakwah**

oleh

AGUS WIRAKUSUMA

1141030010

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/2019 M**

**FUNGSI MANAJEMEN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL
MUTAALIMIN DALAM PEMAHAMAN AGAMA DI KASUI
KABUPATEN WAYKANAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah**

Oleh :

**AGUS WIRAKUSUMA
NPM. 1141030010**

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag.M.Ag

Pembimbing II : Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/2019 M**

ABSTRAK

Manajemen merupakan kaidah-kaidah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan tenaga, waktu, serta kemudahan secara optimal untuk mencapai keinginan tertentu. Manajemen sendiri dipergunakan untuk memudahkan mencapai tujuan-tujuan.

Pesantren merupakan salah satu lembaga yang memiliki hubungan fungsional simbiotik dengan ajaran Islam yaitu dari satu sisi keberadaan pesantren diwarnai corak dan dinamika ajaran Islam yang dianut oleh para pendiri dan kiai pesantren yang mengasuhnya, melalui pesantrenlah agama Islam menjadi membumi dan mewarnai seluruh aspek kehidupan masyarakat, sosial, keagamaan, hukum, politik, pendidikan, lingkungan, dan sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana fungsi manajemen Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam peningkatan agama untuk santri dan masyarakat Desa Jaya Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif, metode yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang di peroleh selama penelitian kemudian di analisis dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Kemudian uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi.

Hasil yang di peroleh dalam penelitian ini, yaitu fungsi manajemen dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. Dan hasil yang di peroleh dari penelti bahwa upaya peningkatan agama untuk santri dan masyarakat sudah berjalan dan sesuai dengan prosedur fungsi manajemen walaupun masih ada sedikit kekurangan, adapun kekurangannya adalah kerana kurangnya waktu istirahat bagi santri karena banyaknya kegiatan di ponpes tersebut sehingga manajemen yang di terapkan kurang terealisasi secara maksimal.

Kesimpulan dalam penelitian yaitu Fungsi menejemen pengorganisasian di ponpes raudlatul mutaalimin sudah berjalan dengan baik akn tetapi masih terdapat kendala yang menghambat di antaranya terdapat santri yang nakal, tidak betah dan kurangnya waktu istirahat bagi santri karena padatnya kegiatan sehingga membuat menejemen bagi santri kurang maksimal namun kekurangan tersebut masih bisa terkendali dengan sisrem kerja yang sangat baik yg di lakukan oleh ustad dan ustadzah disana, sehingga membuahkan prestasi yang baik bagi santri-santrinya.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul **"FUNGSI MANAJEMEN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DALAM PENINGKATAN PEMAHAMAN AGAMA DI KASUI KABUPATEN WAY KANAN** Disusun oleh: **AGUS WIRAKUSUMA, NPM:1141030010** program studi **MANAJEMEN DAKWAH**. Telah Diujikan Dalam Sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komuniaksi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : **Senin, 21 Oktober 2019**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM (.....)

Penguji II : Hj. Suslina Sanjaya, M. Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si
NIP. 196104091990031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Fungsi Manajemen Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin
Dalam Peningkatan Pemahaman Agama di Kasui Kabupaten
Way Kanan
Nama : Agus Wirakusuma
NPM : 1141030010
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Hj. Suslina Sanjaya, Sag, M.ag
NIP.197206161997032002


Mulyadi, S.Ag, M.Ag
NIP. 197403261999031002

Ketua Jurusan


Hj. Suslina Sanjaya, Sag, M.ag
NIP.197206161997032002

MOTTO

وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ ﴿١٨١﴾

Dan di antara orang-orang yang Kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan hak, dan dengan yang hak itu (pula) mereka menjalankan keadilan.

(Q.S.AL-‘Araf[7] ayat 181)



PERSEMBAHAN

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, karya kecil ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan rasa syukur dan bangga, saya persembahkan karya kecil ini untuk Ayahanda tercinta Edi Ramlan dan Ibunda Naimah, atas segala doa dan perjuangannya demi tercapainya keberhasilan studiku, yang tidak pernah lelah membahagiakanku.

Kakakku tersayang Rika, Ani, Mustika, dan serta Adikku Nani, Dona, atas motivasi yang diberikan sehingga selesainya skripsi ini.

Keluarga besarku, Ana dan keluarga besar, Hasan Basri beserta keluarga besar, Rahauwiyah dan keluarga besar, dan Hj. Harlela sekeluarga besar, muhayah dan keluarga besar, Terimakasih atas doa dan dukungan kalian juga sehingga bisa tercapainya keberhasilanku.

Dan tidak lupa pula kepada segenap seluruh guru-guruku terima kasih atas perjuangan kalian yang tiada letih untuk mendidikku, sehingga saya bisa melanjutkan sekolah yang lebih tinggi ini.

Teman-teman seperjuanganku MD 2011, senantiasa menemani masa-masa perkuliahan. Terimakasih atas persahabatan.

Almamaterku Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Agus Wirakusuma, di lahirkan di Jukuh kemuning, kasui, kab. Way kanan 17 Agustus 1992, anak ke-4 dari pasangan Bapak Edi ramlan dan Ibunda Naimah.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar (SDN) Jukuh Kemuning 2000-2006, .Sekolah Menengah Pertama (MTs) Raudlatul Muta'llimin Kasui, kab. Way kanan 2006-2008, dan Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Mutaalimin, kasui, way kanan padatahun 2008-2011. Kemudiam melanjutkan kependidikan tingkat Perguruan Tinggi Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung di mulai pada tahun 2011.

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam kegiatan Ekstra Kampus yaitu PMII Komisariat UIN Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya kepada kita, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Manajemen Pondok Pesantren Raudlatul Mutaalimin dalam Meningkatkan Pemahaman Agama Kecamatan Kasui Kabupaten Waykanan.”** Shalawat beriring salam tak lupa kami panjatkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW. Beserta Keluarga, para sahabat, dan semoga kita termasuk umatnya sampai akhir hayat.

Penelitian ini dilaksanakan untuk melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Dakwah Dan Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Tersusun skripsi tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan semua pihak, kiranya tidak berlebihan dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan setinggi-tingginya, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama perkuliahan.
2. Bunda Hj.Suslina sanjaya,S.Ag.M.Ag selaku pembimbing I yang telah turut membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Mulyadi,S.Ag.,S.Sos.I selaku Pembimbing II yang telah sabar memberikan pengarahan dan bimbingan dalam skripsi ini.

4. Ibu Suslina Sanjaya, M.Ag, Selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berkenan membantu menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Husaini, Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berkenan membantu menyelesaikan skripsi ini
6. Pengurus dan Pengelola pondok pesantren Raudatul Mutaalimin atas bantuan data, kesempatan, fasilitas kepada penulis selama penelitian
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini..

Penulis sadar skripsi ini jauh dari kesempurnaan, namun inilah karya dan sumbangan yang dapat penulis berikan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis nantikan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 21 Oktober 2019

Agus Wirakusuma
1141030010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
F. Metode Penelitian.....	10
G. Tinjauan Pustaka.....	16

BAB II FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN AGAMA

A. Fungsi Manajemen	
1. Pengertian manajemen.....	18
2. Unsur – unsur manajemen.....	20
3. Fungsi manajemen.....	22
B. Pemahaman Keagamaan	
1. Pengertian pemahaman.....	29
2. Faktor Mempengaruhi Keagamaan.....	33
C. Pondok Pesantren	
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	39
2. Fungsi dan tujuan Pondok Pesantren.....	41
3. Elemen –elemen Pondok Pesantren.....	44
4. Manajemen Pondok Pesantren.....	49
D. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Sumberdaya Manusia.....	52

2. Manajemen sumberdaya di Pesantren	54
3. Sumberdaya yang berkualitas.....	59
4. Kerangka Konseptual Pondok Pesantren	64

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DESA JAYA TINGGI KASUI KABUPATEN WAY KANAN

A. Kondisi umum Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alliminn dan Aktifitas Peningkatan Pendidikan Agama	
A. Keadaan Ustadz dan Ustadzah	72
B. Kegiatan Santri Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin KAsui, Way kanan	76
B. Sumber Data Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alimin	77
C. Aktifitas Perencanaan, Pengorganisasian, Pengawasan dan Evaluasi Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin	
1. Pesantren Peningkatan Pemahaman Agama	78
2. Pengorganisasian peningkatan pemahaman agama	80
3. Pengawasan peningkatan pemahaman agaman	81
4. Evaluasi pemahaman agama	82
D. Faktor penghambat Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat.....	84

BAB IV MANAJEMEN PONDOK PESANTREN RAUDLATUL MUTA'ALLIMIN DALAM PENINGKATAN PEMAHAN AGAMA DI KASUI KABUPATEN WAY KANAN

A. Perencanaan Peningkatan Pemahaman Agama	86
B. Pengorganisasian Peningkatan Pemahaman Agama.....	88
C. Pengawasan Peningkatan Pemahaman Agama.....	89
D. Evaluasi Peningkatan Pemahaman Agama.....	89
E. Faktor Penghambat Pon-Pes Raudlatul Muta'allimin dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan.....	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran-Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Struktur kepengurusan umum pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin

Tabel 2 Kepala Sub bagian pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin

Tabel 3 Struktur kepengurusan asrama putra pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin

Tabel 4 Struktur kepengurusan asrama putri pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin

Tabel 5 Daftar jadwal kegiatan harian santri pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindarkan perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul proposal skripsi ini adalah: "Fungsi Manajemen Pondok Pesantren Raudlatul Mutaalimin Dalam Pemahaman Keagamaan Di Kasui Kabupaten Waykanan".

Fungsi adalah faedah, manfaat/ guna/ kegunaan, kapasitas, kedudukan, peranan, jabatan, tugas.¹ Secara operasional, fungsi diartikan sebagai tujuan dari segala sesuatu yang di kerjakan.

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *managemen* yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan, pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.²

Sedangkan secara terminologi, terdapat banyak definisi yang dijelaskan oleh para ahli. Salah satunya Robert Kritiner yang mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah.³ Pengertian operasional manajemen adalah

¹Mochtar Effendi, E.K, *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bharata Karya, 1986),h.9

²M.Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakrta: Kencana, 2009),h.9

³*Ibid*,h.10

kegiatan mengatur dan memobilisasi suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Fungsi manajemen bukan berarti fungsi kegunaan dari manajemen, melainkan sebagai acuan atau tugas yang diemban oleh setiap anggota organisasi. Tugas yang diemban akan diberikan sesuai dengan keahlian dan porsi masing-masing.

Menurut G.R.Terry, fungsi manajemen di bagi menjadi lima, yaitu :

1. *Planning* yaitu menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang.
2. *Organizing* yaitu mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan tersebut
3. *Motivating* yaitu mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan
4. *Controlling* yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebab-sebab yang terjadi.⁴

Fungsi manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah acuan atau pegangan yang dilakukan dalam mengatur atau mengkoordinasi suatu kegiatan agar proses dan tujuan yang dicapai sesuai dengan apa yang di harapkan dari awal kegiatan itu akan dilaksanakan.

Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin adalah salah satu pondok pensantren yang ada di Kecamatan Kasui Kabupaten Waykanan yang sejak

⁴George R. Terry, Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen*,(Jakarta: Pt. Bumi Aksara,2014),h. 9-10

setiap bulannya rutin melaksanakan kegiatan pengajian akbar dan dzikir yang di hadiri oleh banyak jama'ah pengajian dari berbagai daerah.

Kata pemahaman berasal dari kata paham yang berarti pandai dan mengerti benar tentang suatu hal. Dan keagamaan berasal dari kata agama yang berarti ajaran, sistem yang mengatur tata keimanan(kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan yang maha Esa, serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia serta lingkungannya. Dan kata keagamaan mendapat imbuhan ke dan an yang berarti yang berhubungan dengan keagamaan.⁵

Pemahaman kegamaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan mengerti secara dalam tentang ilmu agama yang berkaitan tentang hubungan manusia dan Allah, dan manusia dengan manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, fungsi manajemen majelis dzikir adalah proses mengatur dan mengkoordinasi kegiatan dzikir bersama di Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin.

Maka dari itu, penelitian ini merupakan studi tentang proses manajemen yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat disekitar Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul tersebut, adalah sebagai berikut :

⁵Feri Andi, *Peran Majelis Ta'lim dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan*, skripsi

1. Fungsi manajemen adalah salah satu elemen dasar atau acuan dalam mengontrol suatu kegiatan yang tujuannya diharapkan sesuai dengan apa yang dikerjakan dan diinginkan. Fungsi manajemen di terapkan dalam Pondok Pesantren sebagai upaya memobilisasi agar tujuan meningkatkan pemahaman agama tentang bagaimana menerapkan syariat agama *HabluminallAllah wa Hablumminannas*.
2. Penelitian ini sangat relevan dengan jurusan yang diambil oleh penulis yaitu Manajemen Dakwah. Secara literatur, lokasi penelitian serta waktu sangat terjangkau dan mendukung untuk dilakukan penelitian oleh penulis.

C. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang sebaik-baiknya, bahkan merupakan makhluk yang paling mulia jika dibandingkan dengan makhluk-makhluk lainnya, oleh karena itu ia dibekali akal pikiran. Manusia yang merasa dirinya memiliki akal, tentunya berusaha untuk melihat hakikat dirinya serta asal kejadiannya, sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan keyakinan dan melahirkan dorongan untuk mengabdikan diri sepenuhnya hanya untuk menyem-bah sang Kholiq, yaitu Allah SWT.

Sebagai makhluk hidup, manusia tumbuh dan berkembang serta berevolusi baik selama kandungan maupun setelah lahir hingga menjadi dewasa dan mencapai usia lanjut. Dengan demikian manusia dalam proses kejadiannya termasuk makhluk tanpa daya dan eksploratif. Maksudnya manusia tidak mungkin dapat bertumbuh dan berkembang sendiri (tanpa daya) hingga memerlukan bantuan.

Islam sebagai agama yang menjadi pedoman hidup bagi manusia mencakup seluruh kehidupan manusia.⁶

Di samping sebagai pedoman hidup (way of life), Islam menurut para pemeluknya juga sebagai ajaran yang harus didakwahkan untuk memberikan pemahaman berbagai ajaran yang terkandung di dalamnya. Sarana yang dapat dilakukan dalam mentransformasikan nilai-nilai agama tersebut antara lain melalui Majelis dzikir yang berfungsi memberikan pemahaman tentang nilai-nilai ajaran Islam. Hal ini sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran Ayat 104,

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung”.

Pesantren merupakan salah satu lembaga yang memiliki hubungan fungsional simbiotik dengan ajaran Islam yaitu dari satu sisi keberadaan pesantren diwarnai corak dan dinamika ajaran Islam yang dianut oleh para pendiri dan kiai pesantren yang mengasuhnya, melalui pesantrenlah agama Islam menjadi membumi dan mewarnai seluruh aspek kehidupan masyarakat, sosial, keagamaan, hukum, politik, pendidikan, lingkungan, dan sebagainya. Pondok pesantren merupakan lembaga tempat penyebaran agama sekaligus sebagai lembaga pendidikan Islam yang relatif tua yang mampu bertahan dan

⁶Hendi Murthodilah, *Pengaruh Kegiatan Majelis Ta'lim Al-Ikhlâs Terhadap Akhlaq Ibu Rumah Tangga Rw 01 Di Desa Kujang Kecamatan Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya*, terdapat di <https://responsibilityuinjakarta.blogspot.com>, diakses pada tanggal 27 September 2108.

berkembang hingga saat ini. Sebagai lembaga Islam, pondok pesantren telah berusaha meningkatkan kecerdasan rakyat dan moral bangsa.⁷

Suatu lembaga pendidikan Islam, pesantren dari sudut *historis cultural* dapat dikatakan sebagai “*training centre*” yang otomatis menjadi “*cultural central*” Islam yang disahkan atau dilembagakan oleh masyarakat. Pesantren lebih mengedepankan pendidikan agama karena pendidikan agama merupakan bagian pendidikan yang sangat penting yang berkenaan dengan aspek-aspek sikap dan nilai.

Agama mengatur hubungan manusia dengan Allah, manusia dengan manusia, manusia dengan alam dan manusia dengan dirinya sendiri yang dapat menjamin keselarasan, keseimbangan, keserasian dalam hidup manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat dalam mencapai kebahagiaan lahir batin.

Tugas kemasyarakatan pondok pesantren sebenarnya tidak mengurangi arti tugas keagamaannya, karena dapat berupa penjabaran nilai-nilai hidup keagamaan bagi kemaslahatan masyarakat luas. Tugas seperti ini pondok pesantren akan dijadikan milik bersama, didukung dan dipelihara oleh kalangan yang lebih luas serta akan berkesempatan melihat pelaksanaan nilai hidup keagamaan dalam kehidupan sehari-hari, dan bukan hanya kegiatan dalam tempat peribadatan ataupun kehidupan ritual saja. Pendidikan dipandang sebagai salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi masa mendatang dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang

⁷Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta: Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat, 1986), hlm. 197-198.

berkualitas dan bertanggungjawab serta mampu mengantisipasi masa depan. Pendidikan dalam maknanya yang luas senantiasa menstimulir dan menyertai perubahan-perubahan dan perkembangan manusia. upaya pendidikan senantiasa menghantar dan membimbing perubahan dan perkembangan hidup serta kehidupan umat manusia.

Demikian pesantren mempunyai fungsi pengembangan, penyebaran dan pemeliharaan kemurnian dan kelestarian ajaran-ajaran Islam dan bertujuan mencetak manusia pengabd Allah yang ahli agama dan berwawasan luas sehingga mampu menghadapi segala masalah yang berkembang di masyarakat. Sejarah sudah mencatat bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan dan kemasyarakatan yang sudah sejak lama dikenal sebagai wahana pengembangan masyarakat. Pesantren yang dikenal dengan fungsi dakwahnya sekaligus memiliki fungsi sosial diharapkan peka dan menanggapi persoalan-persoalan kemasyarakatan, seperti: memudahkan tradisi-tradisi kejawaan, memberantas kebodohan serta menciptakan kehidupan yang Islami.

Lembaga keagamaan yang muncul dimasyarakat berkembang dengan alamiah tanpa dikelola dengan system manajemen yang baik. Sehingga, lembaga-lembaga tersebut mengalami perkembangan yang lambat. Bahkan sulit mencapai tujuan program yang telah direncanakan. Untuk mengatasi permasalahan yang sangat kompleks tersebut membutuhkan pengelolaan dengan manajemen yang baik dan efektif. Oleh karena itu memerlukan manajemen yang baik.

Manajemen sendiri dipergunakan untuk memudahkan mencapai tujuan-tujuan. Manajemen itu sendiri adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya, sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁸

Menurut Sondang P. Siagian, merumuskan, penggerakkan atau *actuating* sebagaimana fokus penelitian skripsi ini diartikan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Lembaga sosial keagamaan yang membutuhkan pengelolaan dengan manajemen dan fungsi manajemen yang lain adalah pondok pesantren. Pondok pesantren diartikan sebuah lembaga pendidikan, yang didalamnya terdapat lima unsur yaitu Kyai, Santri, Pengajian, Asrama dan Masjid dan segala aktifitas pendidikan keagamaan dan kemasyarakatan. Dari waktu ke waktu fungsi pondok pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang dan mengikuti dinamika sosial masyarakat global.

Dewasa ini umat Islam seakan-akan berlomba untuk memakmurkan pondok pesantren kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan bukan saja pada ibadah akan tetapi merambah pada bidang pendidikan dan sosial kemasyarakatan setiap pondok pesantren hampir semuanya menyelenggarakan taman pendidikan al-Qur'an (TPA), bahkan ada pula pondok pesantren yang mendirikan usaha wartel

⁸T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), Cet. 18, h. 8

dan yayasan pengobatan (bidang kesehatan) hal itu menunjukkan bahwa aktivitas memakmurkan pondok pesantren sudah mendekati pengoptimalan fungsi pondok pesantren.

Salah satu pondok pesantren yang telah mengoptimalkan fungsi *actuating* adalah Manajemen Pondok pesantren Raudlatul Mutaalimin Kasui Way Kanan yakni sebuah pondok pesantren yang berada di Jl.Dr.A.K Gani no 50 Kasui Kabupaten Way Kanan.

Sejak awal berdiri sampai dengan sekarang pondok pesantren tersebut dipimpin oleh KH. Marsudi . dalam kesehariannya, pondok pesantren tersebut dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya menggunakan system klasikal, yaitu mengkaji kitab-kitab kuning dengan metode sorongan, *bandongan*, *murojaah*, *bahsul musail*, *muthalaah*, dan *muhafzhah*. Saat ini jumlah santri yang mukim atau menginap berjumlah 329 orang dengan perincian 175 laki-laki, dan 154 santri putri, sedangkan pengurusnya 20 orang.⁹

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih mendalam tentang fungsi manajemen dalam pemahaman agama di Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin Kecamatan Kasui Waykanan khususnya dalam hal penggerakkan (*actuating*).

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses Manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Raudhatul

⁹Suparman, Ketua Acara Majelis Dzikir, Interview 12 Juli 2018

Mutaalimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat di Desa Jaya Tinggi Kasui Waykanan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana proses Manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat Desa Jaya Tinggi di Kasui Waykanan.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ada, maka yang menjadi manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat di Kasui Waykanan.
2. Secara Praktis, penelitian ini dapat memberi masukan kepada pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarakat di Kasui Waykanan.

G. Metode Penelitian

Untuk mempermudah dalam proses penelitian dan memperoleh hasil data dan informasi yang valid, maka dalam tulisan ini penulis akan menguraikan metode penelitian yang dipergunakan.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Secara terminologis, penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.¹⁰ Menurut Denzin dan Lincoln bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹¹ Kemudian menurut Lexy J. Moleong penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.¹² Salah satu ciri utama penelitian kualitatif adalah manusia sangat berperandalam keseluruhan proses penelitian, termasuk dalam pengumpulan data, bahkan peneliti itu sendirilah instrumennya.¹³

Berdasarkan pengertian di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dalam mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan fungsi manajemen Pondok Pesantren dalam pemahaman agama.

¹⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2013), h. 4.

¹¹*Ibid.* h. 5.

¹²*Ibid.* h. 6.

¹³*Ibid.* h. 241.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan membuat dekripsi atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.¹⁴

Penelitian dekskriptif ini ditunjang oleh teknik pengumpulan data antara lain survey literatur dan pengalaman. Survei *literature* dilakukan untuk memperoleh sumber data primer yakni dari buku teks dan data sekunder antara lain dari artikel jurnal, media cetak dan internet.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sebuah penelitian sosial disebutkan bahwa unit analisis menunjukkan siapa yang mempunyai karakteristik yang akan diteliti. Karakteristik yang dimaksud adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti. Unit analisis penelitian umumnya adalah orang sebagai individu seperti kelompok, keluarga, desa, dan kota. Dalam hal ini, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.¹⁵

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, yaitu pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin Way Kanan, yang terdiri dari 20 orang pengurus pondok pesantren Raudlatul muta'allimin¹⁶

¹⁴*Ibid.* h. 3.

¹⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: RinekaCipta, 1993), Cet. Ke-IX, h.102.

¹⁶Dokumen Kegiatan Majelis Taklim Raudhatul Mutaalimin

b. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.¹⁷

Secara teknis dalam penarikan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.¹⁸ Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek / situasi sosial yang diteliti.

Sample ditentukan berdasarkan dengan data yang dibutuhkan dengan rincian kriteria sebagai berikut :

a) Pengurus yang aktif di Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin

Berdasarkan kriteria di atas, sampel yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah 3 orang pengurus Pondok Pesantren Raudlatul Mutaalimin.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Interview

Interview atau wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih atas topik tertentu. Menurut pendapat Kartini Kartono, interview merupakan proses kegiatan tanya jawab secara lisan dari dua orang atau lebih dengan saling berhadapan secara fisik/langsung.¹⁹ Kualitas

¹⁷Sedarmayanti, HidayatSyarifudin, *Op. Cit.* h. 124

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (bandung : Alfabeta Bandung, 2015), h,298.

¹⁹KartiniKartono, *Pengantar Metodologi Reseach* Cet. VII, (Bandung: MasdarMaju, 1996), h. 32.

hasil wawancara ditentukan oleh pewawancara, responden, pertanyaan yang diajukan, serta situasi ketika berlangsungnya wawancara.

Jenis interview yang penulis gunakan adalah *interview bebas terpimpin* yang merupakan kombinasi antara interview bebas dan terpimpin. Dalam melaksanakan interview, pewawancara menggunakan pedoman yang merupakan garis besar terkait hal-hal yang akan ditanyakan.²⁰

Penulis melakukan interview kepada sampel penelitian untuk menggali data yang akurat. Interview yang penulis lakukan kepada pengurus Pondok Pesantren Raudhatul Mutaalimin Kasui Waykanan.

b. Metode Observasi

Observasi ialah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung. Observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya terbatas pada pengamatan saja melainkan juga pencatatan guna memperoleh data-data yang lebih konkret dan jelas.²¹ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan observasi non-partisipan, yang maksudnya jika seseorang melakukan observasi (*observer*) tidak turut bagian dalam kehidupan objek atau orang-orang yang diobservasi (*observes*).²²

Metode ini digunakan untuk menggali data terkait proses berlangsungnya kegiatan fungsi manajemen pondok pesantren raudlatulmuta'allimin dalam pemahaman agama di kasui kabupaten way kanan.

²⁰*Ibid.*, h. 128.

²¹Ahsanuddin Mudi, *Profesional Sosiologi*, (Jakarta: Mendiata, 2004), h. 44.

²²Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 98.

c. Metode Dekumentasi

Metode dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen tertulis, laporan dan surat-surat resmi.²³ Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi tertulis. Dokumen tersebut berupa catatan resmi sesuai dengan keperluan penelitian untuk mendapatkan data-data yang obyektif dan konkret.

Dokumen yang dilampirkan diantaranya foto kegiatan safari dakwah, absensi serta catatan yang berhubungan dengan proses safari dakwah Pondok Pesantren Raudlatul Mutaalimin.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema, dan dirumuskan tema dan hipotesa kerja seperti yang disarankan oleh data. Prinsip utama dalam analisa data adalah bagaimana menjadikan data atau informasi yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk uraian dan sekaligus memberikan makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki signifikan ilmiah atau teoritis.²⁴ Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif.

Menurut Bogdan dan Biklen analisis data kualitatif dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan

²³Husaini Usmandan Purnomo Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 73.

²⁴*Ibid*, h. 280.

data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁵

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisa data ini menguraikan, menafsirkan dan menggambarkan data yang terkumpul secara sistematis.²⁶

G. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan tinjauan yang telah dilakukan dari beberapa sumber, penulis menemukan skripsi yang menjadi tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk menghindari plagiatisme dalam penyusunan skripsi ini. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini antara lain :

1. Rosmitha, *Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda Banjir Kabupaten Way Kanan*. Hasil penelitiannya menemukan bahwa Penggerak (*actuating*) dalam sebuah organisasi jika organisasi ingin tujuan yang telah disusun tersebut dapat dicapai. Hasil survey menunjukkan bahwa Pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Way Kanan telah melaksanakan fungsi penggerakan dalam pengembangan pondok tersebut.²⁷

²⁵Lexy J. Moleong., *op.,cit.* h. 248.

²⁶Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.129.

²⁷Rosmitha, *Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjir Way Kanan*, diakses di [Repsitory.radenintan.ac.id/2571/1/skripsi_fik/mitha](https://repository.radenintan.ac.id/2571/1/skripsi_fik/mitha), 19 November 2018.

2. Nurjihan, *Implementasi Fungsi Manajemen Perencanaan Kordasis Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta*, hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan perencanaan di pondok pesantren tidak lepas dari kegiatan dakwah kordasis yang tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan dan keilmuan santri pondok pesantren As-Salamah.²⁸
3. Nori Purwaningsih, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Pemberdayaan Santri dibidang Kewirausahaan*, Analisis Pelaksanaan Manajemen Pemberdayaan Santri Di Bidang Kewirausahaan Di Pondok Pesantren El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap Pondok Pesantren El-Bayan dalam menerapkan manajemen kewirausahaan adalah semua kewirausahaan semuanya dilakukan sepenuhnya oleh santri. modal yang di dapat untuk menjalankan bisnis usaha di Pondok Pesantren El-Bayan didapat dari kas Pondok Pesantren ElBayan yang diserahkan kepada santri dan dikelola oleh santri dibawah pengawasan Pengasuh Pondok Pesantren El-Bayan.²⁹

Dari ketiga skripsi diatas, yang menjadi pembedadengan penelitian ini adalah proses perencanaan, pengorganisasian sampai pada pengawasan yang di lakukan Pondok Pesantren Raudlatul Mutaallimin dalam meningkatkan pemahaman keagamaan santri dan masyarkat di sekitar pondok Pesantren Raudlatul Mutaallimin Kasui Waykanan. Serta menganalisis factor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan proses fungsi manajemen Pondok Pesantren Raudlatul Mutaallimin.

²⁸digilib.uin-suka.ac.id/

²⁹repository.iainpurwokerto.ac.id/

BAB II

FUNGSI MANAJEMEN DAN PEMAHAMAN AGAMA

A. Fungsi Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.³⁰

Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai *an-nizam* atau *at-tanzhim*, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya.³¹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³²

Menurut Sondang P.Siagian, Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hal dalam rangka pencapaian melalui kegiatan-kegiatan orang lain.³³

Dari beberapa pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan,

³⁰M.Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.9

³¹*Ibid*, h.10

³² Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.18

³³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Manajemen*, (Semarang: Effhar Offset, 1980), h.16

mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan.

Manajemen juga di artikan sebagai suatu proses dalam mengontrol kemampuan sumber daya dalam suatu organisasi dalam menggapai tujuan tertentu. Manajemen memberi kekuatan untuk menggerakkan apa yang telah diusahakan dapat sukses atau gagal sesuai dengan apa yang telah dilakukan melalui kerjasama. Manajemen dalam penelitian ini diartikan sebagai usaha untuk memobilisasi suatu kegiatan yang telah di upayakan secara maksimal.

Manajemen memiliki tiga dimensi yang penting, yaitu : *pertama*, manajemen terjadi berkat kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola, *kedua*, kegiatan dilakukan secara bersama-sama melalui orang lain untuk mencapai tujuan, *ketiga*, manajemen itu dilaksanakan dalam organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi.³⁴

Dalam Islam, konsep dan prinsip manajer ini dapat dikaitkan dengan tugas yang diembannya, yaitu bertanggung jawab terhadap semua aktivitas dan semua keputusan dalam organisasi, berkaitan dengan tanggung jawab, dilustrasikan dalam Alqur-an, yakni dalam surah az-zalzalah 1-7, yang artinya :

³⁴M.Munir, Wahyu Ilahi, *Opcit*, h.11

إِذَا زُلْزِلَتِ الْأَرْضُ زِلْزَالَهَا ۖ وَأَخْرَجَتِ الْأَرْضُ أَثْقَالَهَا ۖ وَقَالَ الْإِنْسَانُ مَا هَٰذَا ۚ يَوْمَئِذٍ تُحَدِّثُ أَخْبَارَهَا ۚ بِأَنَّ رَبَّكَ أَوْحَىٰ لَهَا ۚ يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِّيُرَوْا أَعْمَالَهُمْ ۖ فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ

Apabila bumi diguncangkan dengan mengguncangkannya (yang dasyat), dan bumi telah mengeluarkan beban-beban berat (yang dikandungnya), dan manusia bertanya : “mengapa bumi (jadi begini ?). pada hari itu bumi menceritakan beritanya, karena sesungguhnya Tuhanmu telah memerintahkan (yang sedemikian itu kepadanya). pada hari itu manusia keluar dari kuburnya dalam keadaan bermacam-macam supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat jarrah, niscaya dia akan melihat (balasannya).”

2. Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari man, money, methods, machines, and market disingkat dengan 6 M, yaitu :³⁵

a. Man (manusia, orang, tenaga kerja)

Dalam kegiatan manajemen faktor manusia adalah paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan dia pulalah yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya

³⁵Manajemen Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Manajemen, (Jakarta: Effar Offset, 1980), h.38

itu. Tanpa manusia tidak akan ada proses kerja. Titik pusat (central point) dari pada manajemen adalah manusia. Tiap kegiatan yang dilakukan sangat bergantung kepada siapa yang melakukannya. Manusia merupakan pusat kegiatan yang :1) Melahirkan,2) Menggunakan,dan 3) Melaksanakan manajemen.

b. Money (keuangan, pembiayaan)

Dalam dunia modern uang merupakan faktor yang penting sekali sebagai alat tukar dan alat pengukur nilai suatu usaha.Perusahaan yang besar diukur pula dari jumlah yang berputar pada perusahaan itu.Uang diperlukan pada setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuannya. Uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan disamping faktor manusia dan faktor-faktor lainnya.

c. Methods (metode cara-cara kerja)

Cara untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil-hasil kerja seseorang. Jadi tercapai atau tidaknya tujuan Itu sangat tergantung kepada cara melaksanakannya. Metode-metode itu diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan.

d. Material (bahan-bahan pelengkapan)

Manusia tanpa material atau bahan-bahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang dikehendaknya. Faktor-faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali. Bahkan manajemen sendiri ada karena adanya

kegiatan-kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material. Manusia dan material atau perlengkapan-perengkapannya tidak dapat dipisahkan

e. Market (pasar)

Pasar sangat penting untuk memasarkan barang-barang hasil produksi sesuatu kegiatan usaha adalah sangat penting sekali dikuasai, demi kelangsungan proses kegiatan suatu badan usaha atau industri. Proses produksi suatu barang akan terhenti apabila barang-barang hasil produksi itu tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran. Oleh karena itu penguasaan pasar untuk menyebarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai kepada konsumen, merupakan hal yang menentukan dalam kegiatan manajemen.

Unsur-unsur manajemen diatas merupakan segala sesuatu yang perlu dan di butuhkan dalam mengkordinasi serta mengontrol keberhasilan suatu kegiatan demi mencapainya sebuah tujuan.

3. Fungsi Manajemen

Fungsi adalah faedah, manfaat/guna/kegunaan, kapasitas, kedudukan, peranan, jabatan, tugas.³⁶ Secara operasional, fungsi diartikan sebagai tujuan dari segala sesuatu yang di kerjakan.

Fungsi manajemen bukan berarti fungsi kegunaan dari manajemen, melainkan sebagai acuan atau tugas yang diemban oleh setiap anggota organisasi. Tugas yang diemban akan diberikan sesuai dengan keahlian dan porsi masing-masing.

³⁶Mochtar Effendi, E.K, *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bharata Karya, 1986),h.9

Fungsi berasal dari bahasa Inggris *function* yang berarti suatu kegiatan yang secara jelas bisa dipisahkan dari kegiatan yang lain. Fungsi-fungsi manajemen banyak dikemukakan para ahli, tetapi yang sangat terkenal dan teorinya banyak diterapkan ialah : George R Terry yang menggunakan pola rumusan *planning, organizing, actuating, dan controlling*.³⁷ Fungsi manajemen yang telah dirumuskan oleh George R Terry biasa kita sebut dengan istilah poac.

a. *Planning* (perencanaan)

Salah satu fungsi manajemen yang terpenting adalah perencanaan. Perencanaan dalam organisasi adalah sangat penting, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan yang lebih dibandingkan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, dan mempersiapkan terlebih dahulu tenaga-tenaga pelaksana yang menjalankan rencana kegiatan yang dibuat.

Menurut G.R.Terry "*planning is the selecting and relating of fact and the making an using of assumptins regarding the believed necessary to acheeve desired result*" (perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan fakta-fakta serta perbuatan dan penngunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi untuk masa yang akan datang

³⁷Suad Hasan, *Manajemen Pokok Pengetian dan Soal-Soal*, (Yogyakarta: Penertbit BPFE, 1989), h.4

dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan).³⁸

Dari pengertian diatas, dapat dilihat bahwa perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting dari manajemen karena perencanaan memiliki kepentingan dalam menentukan arah tujuan organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

a. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian berasal dari kata dasar *organum* (bahasa latin) yang berarti alat atau badan. Pada dasarnya ada tiga ciri khusus dari suatu organisasi, yaitu “adanya sekelompok manusia kerjasama yang harmonis dan kerja sama tersebut berdasarkan atas hak, kewajiban serta tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.”³⁹

b. *Actuating* (penggerakkan)

Penggerakan hakekatnya menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara afektif dan efisien. Ibnu syamsi merumuskan “penggerakkan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan yang berkeinginan, bertujuan serta bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud yang telah ditentukan dan merasa kepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha organisasinya.”⁴⁰

³⁸G.R.Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju,1992), h.10

³⁹Djati Julistriasa dan John Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE 1988), h.4

⁴⁰Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Penerbit Bina Aksara,1998), h.96

Penggerakkan merupakan tugas dari manajer untuk menggerakkan seluruh sumberdaya organisasi sesuai dengan fungsinya, suatu keterampilan yang harus dimiliki manajer untuk dapat menggerakkan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara tepat, dalam menggerakkan sumberdaya manusia dalam organisasi dapat dilakukan melalui aktivitas pemotivasian (motivating), kepemimpinan (leadership), dan komunikasi (communication).

Fungsi penggerakkan pada hakikatnya merupakan kegiatan utama dari seorang pemimpin (kepemimpinan dakwah). Syekh Islam Ibnu Taimiyah dalam kitabnya *Assiyasatusy-syari'ah* mengemukakan bahwa urusan pemimpin orang banyak adalah salah satu kewajiban dakwah yang paling besar, bahkan agama tidak bisa tegak tanpa adanya pemimpin, sebab manusia tidak sempurna kecuali dengan bermasyarakat, masing-masing saling membutuhkan satu sama lain sedang masyarakat tidak bisa tidak harus ada pemimpin.⁴¹

Lalu apa kaitannya kepemimpinan dakwah dengan manajemen, untuk menjelaskannya dapat ditelusuri dari salah satu fungsi manajemen yakni penggerakkan (actuating). Fungsi penggerakkan pada dasarnya merupakan satu fungsi pembimbingan agar orang-orang mau dan bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam kehidupan berorganisasi fungsi penggerakan ini adalah fungsi terpenting, sebab walaupun rencana tersusun baik dan orang-orang serta pelengkapannya sudah tersusun rapi tapi apabila pimpinannya tidak mampu

⁴¹Ibnu Taimiyah, *Assiyasatusy-syari'ah*, Pedoman Islam Dalam Bernegara, Terjemahan Masraf Suhaemi, BA, (Bandung: CV Diponegoro, 1994), h.43

menggerakkan maka organisasi tersebut tidak mungkin akan dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat menggerakkan orang-orang, pada dasarnya pimpinan harus dapat mengetahui motif-motif masyarakat bawahannya, mengapa mereka bersedia bekerja atau menjadi anggota dari sesuatu organisasi tersebut. Motif para anggota pada dasarnya dapat disebut motif perumusan kebutuhan. Organisasi dapat berjalan dengan baik, manakala adanya penggerakkan terhadap seluruh komponen manajemen yang telah disusun. Artinya, penggerakkan ini merupakan manifestasi dari olahan perencanaan strategis, penggerakkan pada intinya kepemimpinan. disebabkan pentingnya fungsi ini, maka diperlukan kepemimpinan yang cakap, ketekunan dan keuletan pengalaman serta kesabaran sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW.

Banyaknya konsep defisiensi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak orang yang telah berusaha mendefinisikannya. Namun terdapat banyak kesamaan diantara definisi-definisi tersebut yang memungkinkan adanya skema klasifikasi secara kasar.

Agar fungsi dari penggerakkan dapat berjalan dengan optimal, maka harus menggunakan teknik-teknik tertentu yang meliputi:

- 1) Memberikan penjelasan secara komprehensif kepada seluruh elemen pengurus yang ada dalam organisasinya
- 2) Usahakan agar setiap orang menyadari, memahami, dan menerima dengan baik tujuan yang telah ditetapkan
- 3) Setiap pengurus mengerti struktur organisasi yang dibentuk

4) Memperlakukan secara baik bawahan dan memberikan penghargaan yang diiringi dengan bimbingan dan petunjuk untuk semua anggotanya.⁴²

Sedangkan menurut Azwar (1996) tehnik-tehnik penggerakkan yang efektif antara lain:

Memberikan penjelasan kepada setiap orang yang ada dalam organisasi, mengenai tujuan yang harus dicapai.

- a) Setiap orang harus menyadari, memahami serta menerima dengan baik tujuan tersebut.
- b) Pimpinan menjelaskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.
- c) Setiap orang harus mengerti struktur organisasi.
- d) Setiap orang harus menjalankan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan organisasi dengan baik.
- e) Menekankan pentingnya kerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan.
- f) Memperlakukan setiap bawahan sebagai manusia dengan penuh pengertian.
- g) Memberikan penghargaan serta pujian kepada pegawai yang cakap dan teguran serta bimbingan kepada orang-orang yang kurang mampu bekerja.

⁴²Raden Intan , 2007, h.72

h) Meyakinkan setiap orang bahwa dengan bekerja baik dalam organisasi tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal mungkin.

Untuk itulah peranan seorang pimpinan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses penggerakkan tersebut. Ada beberapa langkah dalam proses penggerakkan agar dapat berjalan dengan baik, yaitu: 1) Pemberian Motivasi, 2) Bimbingan Penyelenggaraan komunikasi, dan 3) Pengembangan dan Peningkatan pelaksana.

a. Pemberian motivasi

Motivasi adalah pernyataan yang kompleks didalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku ke suatu tujuan atau perangsang.²² Motivasi juga dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pimpinan dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Bimbingan penyelenggaraan Komunikasi

Bimbingan dalam hal ini diartikan sebagai tindakan seorang pemimpin yang dapat menjamin terlaksananya tugas-tugas para anggotanya sesuai dengan program dan rencana yang telah dibuat. Suatu pengarahan dan bimbingan yang baik harus mengikuti syarat agar berjalan secara efisien.

Menurut Hovland, dalam Onong Uchjana Effendy, yang mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Seseorang

dalam komunikasi mampu mengubah sikap, pendapat dan perilaku orang lain, apabila proses komunikasinya itu berjalan secara komunikatif.

c. Pengembangan dan peningkatan pelaksana

Pengembangan dan peningkatan pelaksana yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran dan perintah atau instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas dan tegas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

B. Pemahaman Keagamaan

1. Pengertian Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan seseorang dalam mengartikan menafsirkan menterjemahkan atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah di terima.⁴³

Pemahaman berasal dari kata faham yang artinya mengerti benar dalam suatu hal. Sedangkan menurut Anas Sudjiono pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk mengerti sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat, dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang segala sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi. Pemahaman merupakan jenjang kemampuan berfikir yang setingkat lebih tinggi dari ingatan dan hafalan.⁴⁴

Agama merupakan sebuah kepercayaan yang dianut oleh seseorang. Pengertian agama adalah sebuah ajaran atau system yang mengatur tata cara peribadatan kepada Tuhan dan hubungan antar manusia. Dalam ajaran sebuah

⁴³<http://nayawati.blogspot.com/2010/04/pengaruh-pengajaran-agama-islam.html>. diakses pada tanggal 26 september 2018

⁴⁴ Anas sudjiono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1996), h.50

agama, setiap penganutnya diajari agar saling hidup rukun dengan sesama manusia.⁴⁵

Dilihat dari pengertian agama di atas, maka sebuah ajaran agama memegang peran yang penting. Penyampaian ajaran agama yang tepat dan sesuai, maka seorang akan dapat hidup rukun dan saling menghormati dengan warga yang memeluk agama lain. Dengan demikian, fungsi agama untuk menciptakan kerukunan dan kedamaian akan terwujud, sehingga akan menjadikan Indonesia sebagai Negara yang kuat.

Selain itu, sebuah agama juga berfungsi memberikan pengajaran moral kepada manusia. Sebuah ajaran agama pasti menanamkan kepada umatnya untuk berbuat baik kepada sesama makhluk hidup dan jika mereka tidak melakukannya, maka akan mendapatkan siksa di akhirat dari Tuhan yang mereka percayai. Dengan adanya ajaran moral dari masing-masing agama tersebut, maka seorang akan selalu berusaha berbuat hal kebaikan semasa hidupnya.

Sedangkan keagamaan adalah sifat yang terdapat dalam agama, segala sesuatu mengenai agama, atau usaha yang dilakukan seseorang atau kelompok yang dilaksanakan secara kontinu (terus menerus) maupun yang ada hubungannya dengan nilai-nilai keagamaan. Contoh : ceramah keagamaan, tadarrus Al- qur'an dan lain-lain.⁴⁶

Jadi kesimpulannya ialah segala bentuk kegiatan yang terencana dan terkendali berhubungan usaha untuk menanamkan bahkan menyebarluaskan nilai-nilai keagamaan dalam tahap pelaksanaannya dapat dilakukan oleh orang

⁴⁵ <http://rocketmanajemen.com/definisi-agama/#a>

⁴⁶ <http://islamnegaraku.blogspot.com/2017/02/pengertian-agama-dan-keagamaan.html>, diakses pada tanggal 30 september 2018

perorang atau kelompok. Dengan usaha yang terencana dan terkendali di dalam menanamkan dan menyebarkan nilai-nilai keagamaan tersebut diharapkan akan mencapai tujuan dari usaha itu sendiri, yang dalam hal ini penanaman nilai-nilai keagamaan.

Secara etimologi kata majelis berasal dari kosa kata bahasa Arab, berasal dari kata *jals* yang berarti duduk. Kata tersebut menempati isim makan menjadi “majlis” dan mempunyai arti tempat duduk atau tempat pertemuan.⁴⁷

Sedangkan secara terminologi, majelis adalah pertemuan atau kumpulan orang banyak yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Majelis juga dapat berupa lembaga masyarakat non pemerintah yang terdiri atas para ulama Islam, antara lain yang bertugas memberikan fatwa dan ada juga yang berupa lembaga pemerintah yang terdiri atas majelis-majelis perwakilan rakyat dan sebagainya.⁴⁸

Dzikir dalam arti lain “renungan, pengajaran”.⁴⁹ Istilah dzikir sama halnya dengan menghafal, hanya saja bedanya dalam menghafal mengandung makna menyimpan, sedangkan dzikir mengandung makna mengingat. Dandi tekankan lebih dari status kali dalam Al-Qur'an.

Menurut DR. Saleh Bin Ghanim al Sadlan menyebutkan beberapa faedah dzikir antara lain:

- a. Mengusir, mengalahkan dan menghancurkan setan
- b. Mendapat keridha'an Allah
- c. Menghilangkan rasa susah dan kehilangan hati

⁴⁷ Ahmad Najieh, *Kamus Arab-Indonesia* (Surakarta : Insan Kamil, 2010), h.73

⁴⁸ Dep. Dik. Bud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h.645

⁴⁹ Mawardi Labay El-Sulthan, *Dzikir dan Doa dalam Kesibukan*, (Departemen Penerangan RI : 1992), h.15

- d. Membuat hati tenang, gembira dan senang
- e. Dapat menghapus dan menghilangkan dosa- dosa
- f. Dapat menyelamatkan seseorang dari kepayahan di hari kiamat

Telah kita ketahui bahwa majelis dzikir merupakan tempat berkumpulnya orang untuk bersama- sama mengagungkan kekuasaan Allah melalui pelafadzan kalimat- kalimat dzikir. Majelis dzikir berperan sebagai tempat menyatukan umat islam untuk bersama- sama berada di jalan Allah serta saling silaturahmi. Majelis Dzikir tidak ada bedanya dengan majelis taklim yang kegiatannya dilakukan dengan tujuan belajar ilmu agama. Adanya majelis dzikir mengingatkan kita bahwa berada di suatu majelis untuk menuntut ilmu itu sangat tinggi. Selain itu, majelis dzikir membentuk harmonisasi hubungan manusia dengan manusia yang baik untuk saling mengingatkan tentang pemahaman agama.

Jiwa keberagaman atau kesadaran beragama merupakan bagian dari aspek kerohanian manusia yang mendorongnya senantiasa untuk berperilaku agamis. Dan karena agama melibatkan seluruh fungsi jiwa raga manusia, maka kesadaran beragama mencakup aspek kognitif, afektif, konatif, dan motorik. Fungsi afektif dan kognitif tampak pada pengalaman ke- Tuhanan , rasa keagamaan dan kerinduan pada Tuhan. Fungsi konatif terletak pada keimanan dan kepercayaan pada Tuhan. Sedangkan fungsi motorik tanpa pada perilaku keagamaannya. Dalam kehidupan manusia, fungsi- fungsi tersebut saling terkait dan membentuk suatu system kesadaran beragama yang utuh dalam kepribadian seseorang.⁵⁰

⁵⁰ Zuhdiyah, *Psikologi Agama*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2012). H.105

Motif beragama adalah motif psikologis yang memiliki basis alamiah dalam sifat menciptakan manusia. Secara jelas, kita menemukan hal semacam itu pada perilaku manusia pada semua kurun sejarah yang berbeda dalam sifat Tuhan dan cara yang di tempuh manusia dalam mengibadahiNya. Akan tetapi, perbedaan konsepsi manusia tentang sifat Tuhan atau tata laksana peribadahan kepadaNya itu hanyalah sebatas perbedaan cara mengespresikan motif beragama yang bersifat pembawaan yang ada dalam lubuk sanubari manusia yang paling dalam. Beberapa Al- qur'an menjelaskan bahwa motif beragama adalah motif yang bersifat pembawaan.

Dalam hadits terdapat keterangan yang menunjukan bahwa pada manusia terdapat kesiapan fitri untuk mengenal dan mengibadahi Allah SWT. Bahwasannya diriwayatkan oleh Abu Hurairah bahwasannya Rasulullah SAW .bersabda :*“ tak ada seorangpun anak melainkan di lahirkan dalam keadaan fitri. Namun kedua orangtuanya yang akan menjadikan anak itu seorang yahudi, Nasrani, atau Majusi. Sebagaimana binatang melahirkan binatang yang mulus, adakah kalian yang kekurangan padanya?”* kemudian Abu Hurairah berkata :*“ bacalah jika kalian mau (tetplah pada fitrah) Allah telah menciptakan manusia sesuai dengannya.”*⁵¹

2. Faktor Mempengaruhi Keagamaan

Diantara factor yang dapat menyadarkan dan membangkitkan motif beragama pada manusia adalah bahaya yang mengancam kehidupan manusia

⁵¹ Ibid, h.65

ketika di hadapannya tidak ada lagi keselamatan. Secara garis besar factor yang mempengaruhi dapat di bagi menjadi dua bagian yaitu:

1) Faktor Intern

Factor intern merupakan factor dari dalam diri manusia itu sendiri. Factor intern (pembawaan) maksudnya bahwa daslam diri manusia terdapat fitrah(pembawaan) beragama siapa dan darimanapun datangnya manusia sudah membawa fitrah beragama atau potensi keberimanan kepada Tuhan atau pada kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan.⁵²

2) Faktor Ekstern

Adapun faktor ekstern adalah faktor dalam dari luar manusia yang memungkinkannya untuk dapat mengembangkan fitrah beragama sebaik-baiknya. Faktor eksternal ini berasal dari pendidikan yang di terima baik di lingkungan keluarga , sekolah dan masyarakat. Lingkungan yang mempengaruhi keberagaman manusia ada tiga, lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Lingkungan keluarga sangat mempengaruhi perkembangan keberagaman manusia. Pendidikan dalam keluarga merupakan suatu keniscayaan karena keluarga terlebih ibu merupakan lingkungan social pertama kali yang di kenal anak.

Lingkungan sekolah juga mempengaruhi perkembangan keberagaman manusia, ketikaseorang anak sudah memasuki usia sekolah, saat itu ia menghadapi

⁵²Ibid,h.106

masyarakat baru yang berbeda dengan keluarganya. Sekolah bukan hanya tempat menimba ilmu pengetahuan, tetapi sekolah juga harus dapat mendidik, membina dan mengembangkan kepribadian anak. Pendidikan dan pembinaan kepribadian dimulai sejak dalam keluarga harus dapat di kembangkan lebih lanjut di sekolah di bawah asuhan pendidik dan tenaga pendidikan lainnya.

Pemahaman keagamaan yang di maksud dalam penelitian ini bagaimana majelis dzikir dapat di jadikan sebagai tempat manusia memahami ajaran Allah lebih dalam melalui pengamalan dan penghafalan nama- nama indah Allah Swt. Majelis Dzikir juga membentuk kepribadian manusia dalam berhubungan dengan sang pencipta, manusia dengan manusia, dan manusia dengan alam.

a. Interaksi Sosial Manusia dengan Allah

Sifat hubungan antara manusia dengan Allah SWT dalam ajara islam bersifat timbale balik,yaitu bahwa manusia melakukan hubungan dengan Tuhan, dan Tuhan juga melakukan hubungan dengan manusia. Tujuan hubungan manusia denagn Allah adalah dalam rangka pengabdian atau ibadah, sebagaimana firman Allah dalam Al- qur'an surat Adz- dzariyat:56, yang artinya: *dan tidak aku ciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah kepadaku*. Bentuk interaksi social manusia dengan Allah di wujudkan dengan melakukan apa yang telah allah anjurkan dan menjauhi apa yang Allah larang.

b. Interaksi Sosial Manusia dengan Manusia

Pada hakikatnya, tidak ada manusia yang dapat hidup sendir tapa berhubungan denagn orang lain. Manusia memiliki naluri untuk hidup

berkelompok dan berinteraksi dengan orang lain. Hakikatnya kodrat manusia adalah makhluk social atau makhluk bermasyarakat, selain itu juga di berikan yang berupa akal fikiran yang berkembang. Selain itu, manusia di ciptakan dari berbagai karakteristik, bersuku- suku dan berbangsa- bangsa agar saling mengenal satu sama lain.

Bentuk interaksi yang dilakukan adalah saling menghormati, tenggang rasa dan hidup rukun. Karena pada hakikatnya manusia adalah sama tidak ada perbedaan di mata Allah.

c. Interaksi Sosial Manusia dengan Alam

Manusia dapat hidup di bumi karena Allah telah menetapkan keadaan bumi yang ada pada posisi sekarang. Pada dasarnya, sifat interaksi antara manusia dengan alam adalah timbal balik, karena manusia sangat membutuhkan Alam dan segala sumber daya yang ada di dalamnya, untuk bertahan hidup. Sebaiknya alam menuntut manusia untuk melestarikannya.

Manusia sebagai makhluk memiliki ketertarikan dan ketergantungan terhadap alam dan lingkungan. Untuk bisa mempertahankan kehidupan, manusia membutuhkan lingkungan sekitar dan sumber daya alam.

d. Sejarah Pondok Pesantren

Sejarah berdirinya pesantren di Indonesia diidentikan dengan masuknya islam yang di duga di perkenalkan di kepulauan Nusantara sejak abad ke-7 M oleh para musafir dan pedagang muslim melalui jalur perdagangan . sedangkan pendapat lain mengatakan islam masuk melembaga di kepulauan

Nusantara pada abad ke-13 M, di tandai dengan ditemukannya makam Sultan Malikus Shaleh, wafat pada tahun 1297 M di Sumatra.⁵³

Bukti- bukti sejarah telah menunjukkan bahwa penyebaran dari pedalaman islam secara intensif pada abad ke-13 ampai ke-17 M. dalam masa itu berdiri pusat- pusat kekuasaan dan peradaban islam seperti Aceh, Demak, Gowa Tallo dan lain-lain.⁵⁴ Dari pusat- pusat inilah islam kemudian tersebar keseluruh pelosok Nusantara yang dibawa oleh pedagang, ulama, muballigh, dan lainnya, kemudian mendirikan pesantren sebagai wadah penyiaran dan pendidikan islam.

Melalui data sejarah tentang masuknya islam di Indonesia yang bersifat global, sangat sulit menunjukkannya dengan tepat tahun berapa dan dimana pesantren pertamakali didirikan.

Pondok pesantren diketahui keberadaanya di Indonesia sekitar abad ke-17M seperti munculnya pondok pesantren Sunan Malik Ibrahim di Gresik tahun 1619 M.⁵⁵ Kehadiran sebuah pesantren biasanya diawali dengan perang nilai antara pesantren yang akan berdiri dengan masyarakat sekitarnya dan di akhiri dengan kemenangan pihak pesantren. Akhirnya pesantren dapat di terima masyarakat dan kemudian menjadi panutan bagi masyarakat sekitarnya dalam kehidupan moral.

⁵³ Abu Bakar Aceh, *Sekitar Masuknya Islam ke Indonesia* (cet. III: Semarang: CV RAmadhani, 1982,h.17-19.

⁵⁴ Hamka, *Sejarah Umat Islan* Jilid IV(Cet. III: Jakarta: Pustaka Nasioal, 1994),h.145-233

⁵⁵ Adi Sasono, *Solusi Islam Atas Problematika Umat* (Cet. 1:Jakarta : Gema Insani Press: 1998),h.14

Pengaruh pesantren dalam kehidupan keagamaan merupakan fenomena yang cukup tua, setara kedatangan Islam di Indonesia. Banyak sarjana yang berpendapat bahwa abad-abad pertama perkembangan Islam lebih banyak melaksanakan amalan-amalan dzikir dan wirid, dimana para kiyai pimpinan tarekat mewajibkan pengikut-pengikutnya melaksanakan *suluk*. Sehingga alam masyarakat pada mulanya hanya merupakan kelompok tarekat yang selanjutnya berubah menjadi pondok pesantren.⁵⁶

Pertumbuhan dan perkembangan pesantren sampai ke pelosok pedesaan adalah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari penyebaran Islam. Oleh karena itu kehadiran pesantren di tengah-tengah masyarakat tidak hanya sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai lembaga penyebaran agama dan sosial keagamaan seperti yang diungkapkan oleh DR. Soebandi dan Profesor John bahwa : lembaga-lembaga pesantren itulah yang penting menentukan watak keislaman dari kerajaan-kerajaan Islam dan memegang peranan penting bagi penyebaran Islam sampai ke pelosok-pelosok desa.

Dari lembaga-lembaga pesantren itulah sal-usul sejumlah manuskrip tentang pengajaran Islam di Asia Tenggara yang tersedia secara terbatas, yang dikumpulkan oleh pengembara-pengembara pertama dari perusahaan dagang Belanda dan Inggris sejak akhir abad ke-16. Untuk dapat betul-betul memahami sejarah Islamiah wilayah ini, kita harus mulai

⁵⁶ Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren tentang pandangan Hidup Kiyai* (Jakarta :LP3ES, 2011),h.34.

mempelajari lembaga- lembaga pesantren tersebut karena lembaga- lembaga inilah yang menjadi anak panah penyebaran islam di wilayah ini.⁵⁷

Pernyataan tersebut diatas menjelaskan tentang beberapa pentingnya peranan pesantren dalam penyebaran syiar islam dan menjadi ujung tombak pelaksanaan dakwah di pelosok negeri. Pesantren dalam bidang- bidang politik dimasa lalu pun memiliki andil, dimana pesantrenlah yang paling menentukan watak keislaman kerajaan- kerajaan islam.

C. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Secara etimologi istilah pondok pesantren merupakan dua kata bahasa asing yang berbeda. Pondok berasal dari bahasa arab *funduq* yang berarti tempat menginap atau asrama, wisma sederhana, karena pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya.⁵⁸

Sedangkan pesantren berasal dari kata *sant* artinya orang baik dan *tra* artinya suka menolong. Pesantren berarti tempat membina manusia menjadi orang baik.⁵⁹ W.J.S Poerwadarminta mengartikan pesantren sebagai “sebuah asrama atau tempat murid- murid mengaji”.⁶⁰

Pendapat lain bahwa perkataan peantren berasal dari kata santri yang mendapat awalan “pe” dan Akhiran “an” yang berarti tempat tinggal para santri. Prof . Jons berpendapat bahwa istilah santri berasal dari bahasa *tamil*

⁵⁷ Adi Sasono, *Solusi Islam Atas Problematika Umat*,h.14.

⁵⁸ Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren , studi Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, h.48.

⁵⁹ Tufik Abdullah. *Agama dan Perubahan Sosial* (Jakarta:CV.Rajawali, 1993),h.328.

⁶⁰ W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia* (cet. V: Jakarta:PN Balai Pustaka, 1976),h.746.

yang berarti guru mengaji, sedangkan C.C Berg mengatakan istilah santri berasal dari bahasa India yakni kata *shastri* asal katanya *sastra* yang berarti buku-buku suci buku-buku agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan.⁶¹

Berdasarkan pada pengertian etimologi, maka pondok pesantren adalah wadah/ tempat membina manusia menjadi orang yang baik di samping menguasai pengetahuan agama dan mengamalkannya di alam masyarakat dengan suka menolong.

Adapun pengertian pesantren secara istilah adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.⁶²

Dengan demikian dapat difahami, bahwa pondok pesantren adalah wadah tempat membina insan-insan yang bermoral, dan berfungsi sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam. Moral keagamaan dipakai sebagai pedoman bergaul dan bermasyarakat sehingga dapat melahirkan generasi-generasi muda pembangunan yang berwawasan intelektual dan bermental Islam. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan dakwah dan sosial budaya, diaman pesantren sebagai pusat pengembangan wawasan bagi para santri yang dibina oleh seorang guru atau kiyai. Di Indonesia pondok pesantren merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan Islam yang bertujuan untuk mendalami

⁶¹ Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren, studi Tentang Pandangan Hidup Kiyai*, h.18.

⁶² Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta:INIS, 1994),h.55.

ilmu islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup atau *tafaqquh fiddin* dengan menekankan pentingnya moral idup dengan masyarakat.

Dari uraian diatas, maka secara umum tergambar bahwa pondok esantren merupakan sebuah system kelembagaan yang di dalamnya terstruktur beberapa komponen atau elemen yang dapat dijadikan sebagai media untuk menciptakan sumberdaya manusia baik yang bernuansa duniawi dan bernuansa ukhrawi.

Jika disimak pengertian manajemen dakwah dan pondok pesantren sebagaimana di uraikan diatas, maka terdapat relevansi ang sangat peenting kedudukannya. Pondok pesantren dengan kapasitasnya sebagai lembaga multi dimensi, dapat di manfaatkan untuk membina kader- kader- kader dai yang mampu memadukan berbagai keahlian, profesi kekuatan. Dengankata lain, disamping sebagai kiyai, ahli dakwah, ahli hadits, dan sebgainya, mereka juga berkualitas sebaga ahl iperencanaan, ahli komunikasi, ahli psikologis serta ahli di bidang-bidang lainnya sehingga mampu memberdayakan pribadinya maupun masyarakat ebagai mad'unya.

2. Fungsi dan Tujuan Pondok Pesantren

a. Fungsi

Pondok pesantren berfungsi sebagai lembaga pendidikan, lembaga soial juga berfungsi sebagai pusat penyiaran agama islam yang mengandung kekuatan terhadap dampak modernisasi, sebagaimana telah di perankan pada masa lalu dalam menentang penetrasi kolonisme

walaupun dengan cara uzlah atau menutup diri.⁶³ Menurut Azyumardi Azra adanya tiga fungsi pesantren, yaitu: transmisi dan transfer ilmu- ilmu islam, pemeliharaan tradisi islam, dan reproduksi ulama.⁶⁴

Dalam perjalanannya hingga sekarang, sebagai lembaga social, pesantren telah menyelenggarakan pendidikan formal baik berupa ekolah umum maupun sekolah agama (madrasah, sekolah umum, dan perguruan tinggi). Diamping itu, pesantren juga menyelenggarakan pendidikan non formal berupa madrasah diniyah yang mengajarkan bidang- bidang ilmu agama saja.

Pesantren juga telah mengembangkan fungsinya sebagai lembaga silidaritas social dengan menampung anak- anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan member pelayanan yang sama kepada mereka tanpa membedakan tingkat social ekonomi mereka.

Oleh krena itu, antarafungsi pondok pesantren lembaga pendidikan lainnay tidak bisa dipisahkan yakni untuk mensukseskan pembangunan nasional, karena pendidikan di Negara kita diarahkan agar terciptanya manusia yang bertaqwa, mental membanguun dan memiliki keterampilan dan berilmu pengetahuan sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan berbagai peran yang potensial diperankan oleh pondok pesantren, maka pesantren memiliki tingkat integritas yang tinggi dengan masyarakat umum.

⁶³ M. Dawam raharjo, *Perkembangan MAsyarakat dalam Perspektif Pesantren dalam Pergaulan Dunia Pesantren*(Jakarta:P3M, 1985),h.7.

⁶⁴ Sulthon masyud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* (Cet.1 jakarta: Diva Pustaka, 2003),h.90.

b. Tujuan

Tujuan institusional pondok pesantren menurut Direktorat Jendral bimbingan masyarakat Islam Departemen Agama tahun 1978 adalah sebagai berikut:⁶⁵

1) Tujuan Umum

Membina warga Negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran islam, dengan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta menjadikan orang yang berguna bagi agama, masyarakat, bangsa dan negara.

2) Tujuan khusus

a) Mendidik santri sebagai anggota masyarakat, untuk menjadikan muslim yang bertaqwa kepada Allah, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan serta sehat lahir dan batin sebagai warga Negara.

b) Mendidik santri untuk menjadi manusia muslim serta kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah dan teguh dalam menjalankan syariat islam secara utuh dan dinamis.

c) Mendidik santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan, agar dapat menumbuhkan manusia-manusia yang dapat membangun dirinya dan bertanggung jawab kepada pembangunan bangsa dan Negara.

⁶⁵ Musthofa Sarif. *Administrasi Pesantren*(Cet.1: Jakarta: Paiyu Berkah,2009)

- d) Mendidik santri agar menjadi warga Negara yang cakap dalam berbagi sector pembangunan mental spiritual.
- e) Mendidik santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan social masyarakat dalam rangka pembangunan masyarakat.

3. Elemen –elemen Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai lembaga pasti memiliki elemen yang ada di dalamnya setidaknya ada lima elemen antara lain:

a. Masjid

Masjid pada hakekatnya merupakan sentral kegiatan muslim baik dalam dimensi ukhrawi maupun duniawi dalam ajaran islam, karena pengertian yang lebih luas dan maknawi masjid memberikan indikasi sebagai kemampuan seorang abdi dalam mengabdikan kepada Allah yang disimbolkan sebagai adanya masjid. Atas dasar pemikiran itu dapat difahami bahwa masjid tidak hanya terbatas pada pandangan materialistic melainkan pandangan idealistic immaterialistik termuat di dalamnya.

Pemikiran materialistic mengarah kepada keberadaan masjid sebagai suatu bangunan yang dapat ditangkap oleh mata. Dalam hal ini secara sederhana masjid adalah tempat sujud. Sujud adalah symbol kepatuhan seorang hamba kepada Khaliqnya. Oleh karena itu, seluruh kegiatan yang mengambil tempat di masjid tentu memiliki nilai ibadah yang tinggi. Artinya proses kegiatan itu hanya mengharapkan keridhaan Allah yang bersifat illahiyah, berkaitan dengan pahala dan balasan dari Allah.

Di dunia pesantren masjid dijadikan ajang atau sentral kegiatan pendidikan islam baik dalam pengertian modern maupun tradisional. Dalam konteks yang lebih jauh masjidlah yang menjadi pesantren pertama, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar adalah masjid. Dapat juga dikatakan masjid identik dengan pesantren. Seorang kyai ingin mengembangkan sebuah pesantren biasanya pertama utama akan mendirikan masjid di dekat rumahnya.

Paling tidak didirikan surau di sebelah rumah kiyai yang kemudian dikembangkan menjadi masjid sebagai basis berdirinya pondok pesantren. Di dalam masjid para santri dibina mental dan dipersiapkan agar mampu mandiri di bidang ilmu keagamaan. Oleh karena itu masjid disamping dijadikan wadah (pusat) pelaksanaan ibadah juga sebagai tempat latihan. Latihan seperti muhadharah, qira'ah dan membaca kitab yang ditulis oleh para ulama abad 15 (pertengahan) yang dikenal sebagai kitab kuning yang merupakan salah satu ciri pesantren. Pelaksanaan kajiannya dengan cara bandongan, sorongan, dan wetonan, pada hakekatnya merupakan metode klasik yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar dengan pola seorang kiyai langsung bertatap muka dengan santrinya dengan santrinya dalam mengkaji dan menelaah kitab-kitab tersebut.⁶⁶

Dengan demikian proses belajar mengajar yang dilakukan di pondok pesantren dapat berjalan dengan baik karena adanya interaksi secara langsung.

⁶⁶ M. Bahri Ghazali, *pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001), h.18-19.

b. Pondok

Setiap pesantren pada umumnya memiliki pondokan. Pondok dalam pesantren pada dasarnya merupakan dua kata yang sering penyebutannya tidak dipisahkan menjadi “pondok Pesantren” yang berarti keberadaan pondok dalam pesantren merupakan wadah pengembangan, pembinaan dan pendidikan serta pengajaran ilmu pengetahuan.

Kedudukan pondok bagi para santri sangatlah penting sebab di dalamnya santri tinggal belajar dan di tempa diri pribadinya dengan control seorang ketua asrama atau kiyai mendidik dan mengajarkan segala bentuk jenis ilmu yang telah ditetapkan sebagai kurikulumnya. Begitupun melalui pondok santri dapat melatih diri dengan ilmu-ilmu praktis seperti kepandaian berbahasa Arab dan Inggris juga mampu menghafal Al-qur'an begitupun keterampilan yang lain. Sebab di dalam pondok pesantren santri saling kenal mengenal dan terbinakan kesatuan mereka untuk saling mengisi dan melengkapi diri dengan ilmu pengetahuan.

c. Kyai

Ciri yang paling esensial bagi seluruh pesantren adalah adanya seorang kyai, kyai pada hakikatnya adalah gelar yang diberikan kepada seseorang yang mempunyai ilmu di bidang agama dalam hal ini agama Islam. Terlepas dari anggapan kyai sebagai gelar yang sakral, maka sebutan kyai muncul di dunia pondok pesantren. Dalam tulisan ini kyai merupakan suatu personifikasi yang sangat erat kaitannya dengan suatu pondok pesantren.

Keberadaan kyai dalam pesantren sangat sentral sekali. Suatu lembaga pendidikan islam disebut pesantren apabila memiliki tokoh sentral yang disebut kyai. Jadi kyai didalam dunia pesantren sebagai penggerak dalam mengemban dan mengembangkan pesantren sesuai dengan pola yang dikehendaki. Ditangan seorang kyilah pesantren itu berada. Oleh karena itu kyai dan pesantren merupakan dua sisi yang selalu berjalan bersama. Bahkan “kyai bukan hanya pemimpin pondok pesantren tetapi juga pemilik pondok pesantren”. Sedangkan sekarang kyai bertindak sebagai kordinator.⁶⁷ Pada pondok pesantren kyai juga disebut sentral kegiatan karena seluruh aktivitas pesantren dibawah kekuasaannya.

d. Santri

Istilah santri hanya terdapat di pesantren sebagai pengejawantahan adanya peserta didik yang haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang kyai yang memimpin sebuah pesantren. Oleh karena itu santri pada dasarnya berkaitan erat dengan keberadaan kyai dan pesantren.

Didalam proses belajar mengajar ada dua tipologi santri yang belajar di pesantren berdasarkan hasil penelitian Zamakhsyari Dhofeir:

1) Santri Mukmin

Santri mukmin yaitu yang menetap, tinggal bersama kyai dan secara aktif menuntut ilmu dari seorang kyai. Dapat juga secara langsung sebagai pengurus pesantren yang ikut bertanggung jawab atas keberadaaan santri lain. Setiap santri yang mukmin telah lama

⁶⁷ M. Bahri Gazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, h.19-21.

menetap dalam pesantren secara tidak langsung bertindak sebagai wakil kyai.

Ada dua motif seorang santri menetap sebagai santri mukmin:

- a) Motif menurut ilmu artinya santri itu datang dengan maksud menuntut ilmu dari kyai.
- b) Motif mnjunjung tinggi akhlak, artinay seorang santri belajar secara tidak langsung agar santri tersebut setelah di pesantren akan memiliki akhlak yang terpuji sesuai dengan akhlak kyainya.

2) Santri Kalong

Santri kalong pada dasarnya adalah seorang murid yang berasal dari desa sekitar pondok pesantren yang pola belajarnya tidak dengan jalan menetap di dalam pondok pesantren, melainkan semata-mata belajar dan secara langsung pulang k erumah setelah bejar di pesantren.

Sebuah pesantren yang besar di dukung oleh semakin banyaknya santri yang mukim di dalam psantren disamping terdapat pula santri kalong yang tidak banyak jumlahnya.⁶⁸ Kehadiran santri kalon memeberikan bukti bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikanislam yang tidak membatasi siapa saj ayang ingin belajar dan memperdalam ilmu agama maupun umum.

e. Pengajaran kitab-kitab Islam Klasik

Kitab- kitab islam klasik biasanya dikenal dengan istilah kitab kuning yang terpengaruh oleh warn akertas. Kitab- kitab itu di tulis oleh ulama

⁶⁸ M. Bahri Gazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*,h.22-23.

zman dulu yang berisikan tentang ilmu keislaman seperti fiqh, hadits, tafsir, maupun tentang akhlak.

Ada dua esensinya seorang santri belajar kitab-kitab tersebut di samping mendalami isi kitab maka secara tidak langsung juga mempelajari bahasa arab sebagai kitab bahasa tersebut. Oleh karena itu seorang santri yang telah tamat belajarnya di pesantren cenderung memiliki pengetahuan bahasa arab. Hal ini menjadi ciri seorang santri yang telah menyelesaikan studinya di pondok pesantren, yakni mampu memahami isi kitab dan sekaligus juga mampu menerapkan bahasa kitab tersebut menjadi bahasanya.⁶⁹

Dengan adanya kemampuan santri dalam memahami bahasa arab dan menafsirkan kitab kuning maka akan menjadi modal besar untuk masa depan mereka.

4. Manajemen Pondok Pesantren

Pada mulanya, pesantren tidak lebih tempat para santri mengkaji ilmu-ilmu agama yang tersebar di rumah kyai, mushola atau masjid tetapi seiring dengan perkembangan dan kemajuan zaman pesantren mengalami perubahan dengan berbagai bentuk.

Kendati demikian masih ada beberapa pesantren yang tetap mempertahankan bentuknya secara tradisional dalam menyelenggarakan pendidikannya sejak tahun 1970an penyelenggaraan pendidikan pesantren di Indonesia dapat diklasifikasikan menjadi 4 bentuk yaitu:

⁶⁹ M. Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, h.24.

- a. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional, baik yang hanya memiliki ekolah keagamaan maupun yang jugamemiliki sekolah umum.
- b. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu- ilmu umum tidak menerapkan kurikulum nasional.
- c. Pesantren mengajarkan ilmu—ilmu agama dalam bentuk Madrasah diniyah
- d. Pesantren yang hanya sekedar menjadi tempat pengajian.⁷⁰

Dari empat bentuk pesantren tersebut di atas,, bentuk pertama dan kedua apat dijadikan sebagai altematif untuk di kembangkan menjadi institusi pendidikan islam yang dapat melakukan inovasi- inovasi yang relevan dengan tantangan era globalisasi tanpa melupakan jati diri pesantren itusendiri. Dengan kata lain, penyelenggaraan pesantren bukan hanya di arahkan untuk mengembangkan potensi peerta didiknya terhadap penguasaan tekhnologi dan informasi.

Terdapat tiga model manajemen pengelolaan pesantren yaitu:⁷¹

- a. Pengelolaan yang langsung ditangani oleh kyai sebagai pemilik, model ini merupakan model pengelolaan yang sangat sederhana dan pada umumnya ditemukan prakteknya di pesantren- pesantren di pulau jawa. Dalam model ini kyai bertindak sebagi penyanggah dana dan sekaligus

⁷⁰ M.sultan MAsyuh dan Moh.Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren* (Jakarta: Diva Pustaka,2004),h.5

⁷¹ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*,h.6.

sbagai gur yang memberikan pelajaran,dan biasanya pesantren keluarga dan dikelola secara temurun.

- b. Pengelolaan yang di tangani oleh sebuah organisasi (yayasan) yang menempatkan kyai sebagai tokoh kharismatik, yang dapat diharapkan menarik minat untuk belajar di tempat tersebut. Dalam model ini, pihak yayasan sebagai penyandang dana dan sekaligus penyandan keuangan, sedang pengelolaan pengajaran diserahkan pada bidang-bidang khusus yang di bentuk oleh yayasan.
- c. Pesantren yang didirikan oleh seorang atau keluarga, namun pengelolanya diserahkan pada kkyai, baik itu pengelolaan pengajaran maupun pengelolaan masalah- masalah yang lain.

Sejalam dengan penyelenggaraa pendidikan formal, memang beberapa pesantrenn mengalami perkembangan pada aspek manajemen, organisasi dan administrasi pengelolaan keuangan, dan beberapa kasus, perkembangan in dimulai dari perubahan gaya kepemimpinan pesantren dari kharismatik ke rasionalistik dari otoriter- patemalistik ke diplomatif atau dari *laissez faire* ke demokratik.⁷²

Pengertian manajemen dari kata bahasa inggris *management* dengan kata asal *to manage* yang secara umum berarti mengelola.⁷³

Dalam kams besar bahasa Indonesia, kata pondok dapat diartikan sebagai “tempat belajar agama islam”.⁷⁴ Adapun menurut Manfred Ziemek pesantren

⁷² Mastuki dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*(Cet.II: Jakarta: Diva Pustaka,2004),h.15

⁷³ A.M. Kadarman, SJ Jusuf udaya, *pengantar ilmu Manajemen Buku Panduan mahasiswa* (Jakarta:Prenhallindo,2001),h.6.

merupakan gabungan dua suku kata yaitu *sant* (manusia baik) dan *tra* (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat berarti tempat pendidikan untuk membina manusia menjadi orang baik.⁷⁵

Melihat definisi manajemen dan pengertian pondok pesantren, maka kesimpulan yang dapat dirumuskan penulis bahwa manajemen pondok pesantren adalah:

- a. Proses mencapai tujuan pesantren sebagai lembaga pendidikan yang diselenggarakan sesuai visi dan misi serta diawasi secara sistematis.
- b. Sekumpulan orang yang menyelenggarakan kegiatan- kegiatan pesantren, yaitu pengasuh,(kyai) ,santri, pengelola (guru dan karyawan) untuk mencapai tujuan-tujuan pesantren yang di tentukan bersama.
- c. Seni atau ilmu tentang pengaturan sumber daya pesantren untuk mencapai tujuan tertentu.

D. Tinjauan Tentang Sumber Daya Manusia

1. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia terdiri dari tiga suku kata yaitu sumber, daya ,dan manusia. Dari ketiga suku kata tersebut kalau diartikan satu persatu mempunyai arti bahwa: sumber adalah tempat keluar, asal⁷⁶. Daya adalah

⁷⁴Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia(Jakarta: Balai Pustaka, 1998),h. 695.

⁷⁵ Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*(Cet.1 :Jakarta:P3M,1986),h.99

⁷⁶ Tim Penyusun Kmaus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa,*Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet.VII, Jakarta: Balai Pustaka, 1996),h.973.

kemampuan melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak.⁷⁷ Sedangkan manusia adalah makhluk yang berakal budi.⁷⁸ Kalau kata suku kata tersebut menjadi sumber daya manusia maka mempunyai arti potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.⁷⁹

Menurut bukharizainum bahwa yang dimaksudkan dengan sumber daya manusia adalah daya yang bersumber dari manusia.⁸⁰ dalam pengertian ini, bukharizainum memberikan suatu batasan tentang contoh daya yang bersumber dari manusia, diantaranya adalah kejujuran, ketaatan, kesabaran, kerajinan, ketekunan dan lain-lain.

Sedangkan menurut M.Dawam Rahardjo, bahwa yang dimaksudkan dengan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat pada manusia.⁸¹

Berbagai pengertian tentang sumber daya manusia di atas, merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh manusia, dikatakan bahwa manusia mempunyai sumber daya yang tidak lepas dari kemampuan *regeneratif* yang dimiliki manusia. Istilah sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, nalar dan pengetahuan manusia yang digunakan secara potensial. Dan dapat dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya

⁷⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h.213.

⁷⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h.62.

⁷⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h.973.

⁸⁰ Bukharizainum, *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa* (Yogyakarta:PT Dana Prima Yasa, 2002), h.74.

⁸¹ M. Dawang Raharjo, *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Bangsa* (Yogyakarta : PT Dana Prima Yasa, 2002), h.74.

manusia dalam hal ini santri merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimilikimolehh setiap santri khususnya di pondok pesantren Raudlatul Muta'allimin.

2. Manajemen sumber daya manusia di pesantren

Secara umum pesantren masih menghadapi kendala yang serius menyangkut ketersediaan sumber daya manusia professional dan penerapan manajemen yang pada umumnya masih konvesional, misalnya tiada pemisahan yang jelas antara yayasan pimpinan madrasah, guru dan staf administrasi, yidak adanya transparasi sumber-sumber keuangan belum terdistribusinya peran pengelolaan penidikan, dan banyaknya penyelenggaraan administrasi yang tidak sesuai dengan antara baku organisas. Kyai masih merupakan fihur sentral dalam penentuan kebijakan pendidikan pesantren, rekrutmen ustadz atau guru, oengembangan akademik, reward system, bobot kerja juga tidak berdasarkan aturan yang baku, dan penyelenggaraan pendidikan seringkali tanpa perencanaan.⁸²

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia dala, pondok pesantren sangatlah penting agar ketersediaan sumber daya manusia professional dapat terpenuhi dalam penyelenggaraan pendidikan pesantren.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pesantren

Perencanaan merupakan inti manajemen karena semua kegiatan organisasi pondok pesantren didasarkan atas rencana itu. Dengan

⁸² Shulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Peantren dalam Perspektif Global* (Laksbang),h.16

perencanaan akan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia mereka secara efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan perencanaan maka kegiatan seleksi pelatihan, pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan lebih terarah.⁸³ Perencanaan sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan di masa yang akan datang atau di hari esok demi tercapainya apa yang menjadi tujuan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis lingkungan pada organisasi ponpes masa depan dan untuk memenuhi hal kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dari batasan ini, jelas sekurangnya ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia, yakni:

- 1) Persediaan SDM saat ini
- 2) Perkiraan pemenuhan dan permintaan SDM
- 3) Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu dan
- 4) Berbagai prosedur pengawasan evaluasi untuk memberikan umpan balik pada system

Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi pondok pesantren, baik internal maupun

⁸³ A. halim, *Manajemen Pesantren* (Pustaka: Pesantren, 2005),h.8.

eksternal. Faktor-faktor internal adalah persediaan tenaga, rencana pengembangan organisasi pondok pesantren dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal adalah dari luar pondok pesantren. Faktor-faktor yang mempengaruhi dan harus di perhitungkan dalam membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia akan datang antara lain: *Pertama*, faktor-faktor eksternal meliputi; ekonomi, sosial, politik, budaya Hukum dan peraturan-peraturan, perkembangan iptek dan keberadaan pondok pesantren lain. *Kedua*, faktor-faktor internal meliputi; rencana-rencana perkembangan, anggaran atau pembiayaan, desain organisasi pondok pesantren dan peluasan usaha dan lain sebagainya. *Ketiga*, persediaan personalia meliputi; mereka yang akan pension, mereka yang mengundurkan diri, mereka yang meninggal dan lain sebagainya.

b. Perekrutan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Langkah- langkah rekrutmen, penginformasian sebagai internal dan mencari keluar sebagai sumber eksternal, dengan cara memeriksa lamaran yang masuk, penginformasian keluar melalui orang dalam. Criteria seleksi dibedakan menjadi dua bagian yaitu kreteria yang di tentuksn oleh pengasuh pondok pesantren yang bersifat umum sesuai dengan visi dan misi pesantren. Criteria khusus yang di tetapkan oleh pimpinan lembaga yang berbeda- beda sesuia dengan kebutuhan dan tingkatnyua. Dengan adanya keterampilan dan IPTEK yang dimilikinya, maka dia di haruskan untuk merealisasikan dakam kehidupannya dalam arti harus menegrjakan perbuatannya dengan sebaik- baiknya dan sungguh- sungguh serta di

kerjakan serta professional sehingga bermanfaat bagi dirinya, keluarga, masyarakat, maupun negaranya.

Proses seleksi dengan pemeriksaan berkas lamaran, wawancara mendalam dan dilanjutkan dengan pemeriksaan atau pelacakan latar belakang, sedangkan tes seleksi secara tertulis dan pemeriksaan kesehatan tidak ada. Cara pengambilan keputusan dalam menempatkan pendidik dari hasil seleksi diadakan verifikasi oleh tim seleksi bersama pimpinan lembaga, kemudian diajukan kepada ketua yayasan untuk mendapatkan pengesahan atau surat keputusan dan penempatannya diserahkan sepenuhnya kepada pimpinan lembaga masing-masing.⁸⁴

Dengan adanya perekrutan sumber daya manusia yang baik diharapkan agar mampu melahirkan kader-kader santri yang berkualitas dan mampu berdaya saing di tengah perkembangan teknologi yang kian hari makin pesat.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren

Factor-factor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah factor internal mencakup keseluruhan kehidupan pondok pesantren yang dapat di kendalikan oleh pimpinan, secara rinci factor-factor internal meliputi : *pertama*, visi, misi dan tujuan pondok pesantren. Untuk memenuhi visi, misi dan tujuan diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan yang tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program pondok pesantren dalam upaya memenuhi visi, misi, dan tujuan

⁸⁴ <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/905>.

organisasi diperlukan kemampuan sumber daya manusia, yang hanya bisa di capai dengan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren bersangkutan. *Kedua*, visi, misi dan tujuan pondok pesantren satu dengan yang lainnya mungkin memiliki kesamaan , namun strategi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tidak sama setiap pondok pesantren memiliki strategitertentu. Untuk diperlukan kemampuan pondokpesantren bersangkutan untuk mengantisipasi keadaan luar yang dapat membawa dampak bagi pondok pesantren tersebut.⁸⁵

Factor eksternal yang merupakan dimana pondok pesantren itu berada harus benar- benar diperhitungkan factor- factor eksternal pondok pesantren antara lain meliputi: *pertama* , kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang- undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan pejabat pemerintah dan sebagainya. Kebijakan merupakan arahan yang harus di perhiyungkan yang sudah tidak mempengaruhi program pengembnagn sumber daya manusia pondok pesantren bersangkutan. *Kedua*, factor sosio- kultural di masyarakat yang berbeda tidak boleh diabaikan oleh pondok pesantren, karena pondok pesantren itu sendiri didirikan pada hakikatnya adalah untuk krepentingan masyarakat, sehingga dalam mengembangkan sumber daya manusia pondok pesantren perlu mempertimbangkan factor tersebut.

Ketiga, perkembangan IPTEK diluar pondok pesantren yang sudah sedemikian pesat, harus bisa diikuti pondok pesantren , karena itu pondok

⁸⁵ A. Halim, *Manajemen Pesantren*,h.5-6

pesantren harus mampu memilih IPTEK yang tepat untuk pondok pesantrennya. Demikian juga kemampuan kader- kader harus di adaptasikan dengan kondisi tersebut.⁸⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren harus mampu mengembangkan sumber daya manusia agar kader ayng dilahirkan memiliki kemampuan lebih di bidang agama maupun umum.

3. Sumber Daya yang Berkualitas

Pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi menurut manusia untuk mampu bersaing dengan yanglain, mereka yang mampu bersaing dalam pesatnya pembangunan dan kemajuan tekhnologi adalah manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan (*sense of change*). Kualitas sumber daya manusia menjadi factor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Berangkat dari sini mkaa suatu negara yang ingin maju harus mengembnagkan kualiotas sumberdaya manusia yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan bagi bangsanya.

Menurut A.R Tilaar, bahwa yang di maksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adlah sumber day amanuisa yang unggul sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan nusantara.⁸⁷

Sedangkan menurut Azyumardi Azra, bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki

⁸⁶ A.Halim, *Manajemen Pesantren*,h.6-7.

⁸⁷ A.R.Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Perspektif abad 21* (Cet.II: magelang: Tera Indonesia:1999),h.199.

kualitas seimbang, beriman, nerilmu (beriptek) dan beramal, baik secara lahiriyah maupun bathiniyah.⁸⁸

Dari pengertian diatas tentang sumber daya manusia yang berkualitas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang menguasai ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sadar akan potensi yang dimilikinya.

Hal ini dialami dan sebagai pengalaman dapat dilihat pada Amerika Serikat, Jepang, Korea, Jerman dan juga negara- negara yang maju lainnya yang mengalami kemajuan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Banyak alat- alat elektronik yang mutakhir dihasilkn oleh negara- negarab tersebut, sehingga negara- negara tersebut mampu bersaing dan memenuhi kemajuan. Kecanggihan alat- alat elektronik yang di ciptakan oleh negara- negara tersebut tidak terlepas dari peran manusia yang membuat peralatan canggih tersebut, tenaga pembuat alat- alat mutakhir (manusia) mampu menciptakan suatu peralatan canggih karena menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta punya ketrampilan dengan kata lain baha sumber daya manusianya berkualitas.

Penguasaan atas ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong terjadinya percepatan transformasi masyarakat dalam berbagai bidang kehidupan ynag di Indonesia lebih dikenal dengan istilah pembamngunan.

Penguasaan ilmupengetahuan dan teknologi harus di dasari dengan nilai seliguis. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas serta

⁸⁸ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju millennium Baru*, (Jakarta: PT.Logos Wacana Ilmu, 1999),h.55.

memiliki keimanan dan ketakwaan tidak akan berdampak negative, dengan didasari nilai-nilai keagamaan akan terbentuk manusia yang bermoral berbudi pekerti baik. Sehingga dengan penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi yang dimilikinya akan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk masyarakat luas.

Sahrin Harahap mencirikan sumber daya manusia yang berkualitas di atas dengan mencirikan manusia yang berkualitas diantaranya:

- 1) Memiliki iman dan taqwa, serta moralitas
- 2) Memiliki tanggung jawab pribadi dan sikap yang jujur
- 3) Memiliki fisik atau jasmani yang sehat
- 4) Menghargai ketepatan waktu
- 5) Memiliki etos kerja yang tinggi
- 6) Memiliki visi yang jelas mengenai masa depannya
- 7) Menghargai dan memiliki ilmu pengetahuan.⁸⁹

Dari ciri-ciri manusia yang berkualitas di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang beriman, bertaqwa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan serta mempunyai semangat untuk bekerja, memiliki kualitas seimbang antara fisik dan non fisik dengan kata lain cakap baik secara lahiriah maupun batiniah berkualitas secara emosional dan rasional atau memiliki IQ, EQ dan SQ yang tinggi.

⁸⁹ Sahrin Harahap, *Islam Dinamis* (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, 1997), h.9.

Dengan pengertian ini, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penciptaan dan membawa manusia kembali kepada fitrahnya dan sebagai khalifah di muka bumi seperti manusia yang mempunyai sifat amanah kepedulian dengan masyarakat, mempunyai pengetahuan untuk member jasa dalam menanggulangi kemiskinan serta bersikap amar ma'ruf nahi munkar . dalam penguasaan sains dan teknologi terlepas dengan suatu keterampilan karena keahlian juga merupakan suatu partisipasi sumber daya manusia akan mampu menerapkan, mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi melalui keterampilan yang dilikinya.

Dalam pandangan islam manusia yang memiliki ciri- ciri manusia yang berkualitas diatas di pandang sebagai sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu merencanakan masa depannya untuk lebih baik , seangkan manusia yang tidak mempunyai criteria tersebut di pandang sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki criteria kulaitas fisik dan kesehatan, kulitas intelektual dan kualitas spiritual. Dalam hal ini Sudarwan Danim mengklasifikasikan indikator dari ketiga kualitas tersebut yaitu:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan meliputi
 - 1) Memiliki kesehatan yang baik era kesegaran jasmani
 - 2) Memiliki postur tubuh yang baik
 - 3) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi

- 1) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
- 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja
- 3) Memiliki penguasaan bahasa
- 4) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi

c. Kualitas spiritual meliputi

- 1) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
- 2) Memiliki semangat yang tinggi dan kejujuran yang tangguh baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- 3) Jujur, yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab.⁹⁰

Dan masih banyak lagi indikator lain yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan indikator di atas maka sumber daya manusia dapat dikembangkan supaya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas diusahakan semaksimal mungkin agar dapat menguasai alih ilmu

⁹⁰ Sudarwan Darmin, *Transformasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h.45.

pengetahuan, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu sentral keberadanya dalam bentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

M.Chabib Thoha juga menjelaskan bahwa manusia yang menjadi faktor pembangunan maka kualitas manusia paling tidak meliputi dimensi:

- a. Kualitas kepribadian
- b. Kualitas penguasaan IPTEK
- c. Kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁹¹

Dengan ketiga dimensi tersebut, manusia akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga akan mampu menjaankan sebagai hamba Allah SWT dan juga Khalifah Allah SWT.

4. Kerangka Konseptual

a. Manajemen Pondok Pesantren

Dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional memasukkan pesantren sebagai salah satu subsistem dari pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa pesantren memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Peran pesantren dalam akselerasi pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Peran pesantren dalam akselerasi pembangunan bidang pendidikan tidak hanya signifikan tetapi strategis untuk meningkatkan peran dan partisipasi dalam pembangunan di bidang pendidikan tersebut.

⁹¹ Sudarwan Darim, *Transformasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h.45.

Pesantren perlu di kelola secara professional dengan dukungan system manajemen yang baik.

Sebagaimana pesantren suah mengalmi perubahan pada aspek manajemen organisasi, pengelolaan keunagnnya. Sebagian sudah membentuk badan pengelola untuk menangani kegiatan- kegiatan pesantren misalnya dalam bidang pndidikan sayangnya perkembangan tersebut tidak merata di semua pesantren.

Masalah utama yang d hadapi oleh pesantren pada umumnya antarlain tersedianya sumber day amnausia yang professional dan penerapan manajemn ynag masih konvensional. Kyai masih di anggap sebagai sentral dan penentu kebijakan pendidikan di pesantren, rekrutmen guru ustadz, pengembangan akademik, dan system *reward* masih belum di kelola secara professional. Bahkan boleh dikatakan sebagian besar pesantren belum melakukan perencanaan dalam menyelenggarakan pendidikan mereka.

Dalam bidang pendidikan, pesantren sering klai kalah bersaing dalam menawarkan model pendidikan yng kompetif yang mampu melahirkan santri yang memiliki kompetensi dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman. Untuk itu pesantren sebaiknya segera melakukan perubahan dalam mengembangkan mode atau system pendidikan meodem yang tidak terpaku pada system pendidikan klasik.

Dalam pengembangan system manajemen yang tepat diharapkan pesantren dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggannya. Dengan manajemen yang baik pesantren diharapkan mampu menerapkan pola pengasuhan yang dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan agar menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki keunggulan. Adapun sistem manajemen pesantren yang baik memiliki ciri-ciri:

1. Memiliki pola pikir yang teratur/*Administrative thinking*.
2. Pelaksanaan kegiatan yang teratur / *Administrative behavior*.
3. Penyalpangan tugas-tugas kegiatan secara baik/ *Administrative attitude*.⁹²

Manajemen dapat dikatakan sebagai proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Manajemen merupakan *applied science*. Aktivitas manajemen berkaitan dengan usaha-usaha untuk mengembangkan dan memimpin suatu tim kerjasama atau kelompok dalam satu kesatuan dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu manajemen berkaitan dengan masalah kepemimpinan, karena manajemen sendiri berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin, menangani, mengatur atau membimbing. Kepemimpinan merupakan aspek dinamis dan pemimpin yang mengacu

⁹² H.M. Sulthon Masyhud dan Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* (Jakarta: Diva Pustaka 2003), h.2

pada serangkaian tindakan yaitu pengelolaan, pengaturan, dan pengarahan untuk mencapai tujuan tertentu.⁹³

Dalam penelitian ini penulis menekankan aspek- aspek fungsi manajemen. Dalam pelaksanaannya manajemen mempunyai kegiatan atau tugas- tugas yang disebut fungsi manajemen.

Dari berbagai pendapat apabila kita amati lebih jauh ternyata antara pendapat yang satu dengan yang lain memiliki persamaan makna saling melengkapi. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan rumus fungsi manajemen yang dikemukakan oleh G.R Terry yaitu *Planning, actuating, controlling*.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam pendidikan berarti persiapan menyusun keputusan tentang masalah atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh sejumlah orang dalam rangka membantu orang lain (terutama anak didik/ santri) untuk mencapai tujuannya.⁹⁴

Apabila dilihat pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa perencanaan merupakan fungsi yang fundamental dari manajemen. Perencanaan bersifat vital dan mendasar bagi fungsi- fungsi manajemen yang lain. Untuk itu, dalam menyusun perencanaan perlu memperhatikan syarat- syarat sebagai berikut:

- 1) Perencanaan harus didasarkan pada tujuan yang jelas
- 2) Bersifat sederhana, realistis, dan praktis.

⁹³ A. Halim Rr.suhartini, M.Choirul arif & A. sunarto As, *Manajemen Pesantren* (Sewo : Pustaka Pesantren, 2005),h.70-78

⁹⁴ Hadari Nawawi, *administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1981),h.9

- 3) Terinci, memuat segala uraian dan klasifikasi kegiatan serta rangkaian yang tindakan sehingga mudah di fahami dan dijalankan.
- 4) Memiliki fleksibilitas sehingga mudah di sesuaikan dengan kebutuhan dan situasi serta kondisi yang ada.
- 5) Terdapat penimbangan antara bermacam- macam bidang yang akan di garap oleh masing- masing bidang.
- 6) Hemat tenaga, biaya, dan waktu serta kemungkinan penggunaan sumberdaya dan dana yang tersedia dengan sebaik- baiknya.
- 7) Di usahakan agar sedapat mungkin tidak terjadi adanya duplikasi pelaksanaan.⁹⁵

Dari berbagai pendapat mengenai perencanaan tersebut di atas maka dapat di simpulkan bahwa perencanaan merupakan proses dasar yang di tentukan sebelum pelaksanaan kerja. Dalam penelitian ini yang di maksud dengan proses dasar adalah suatu proses yang bertujuan untuk menentukan garis- garis besar tujuan yang akan di capai, langkah- langkah operasionalnya, serta penentuan kebijakan yang di ambil jadi perencanaan merupakan proses dasar dimana pimpinan memutuskan suatu tujuan dan cara mencapai tujuan tersebut.

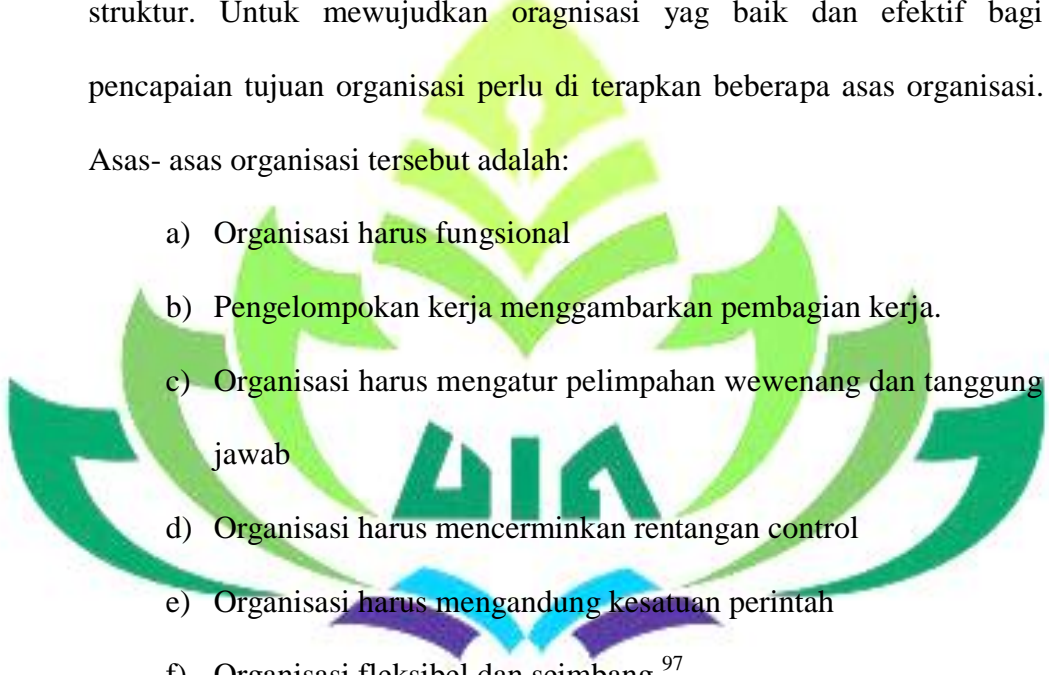
b. Pengorganisasian (*organizing*)

⁹⁵ Ngalim Purwanto, M.P *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya 1987),h.15

Menurut G.R. Terry, pengorganisasian adalah suatu tindakan yang berusaha untuk menghubungkan orang-orang dalam organisasi secara efektif, agar mereka dapat bekerjasama secara efisien, sehingga memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai atau sasaran tertentu.⁹⁶

Pengorganisasian adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan di antara petugas sehingga tujuan organisasi itu tercapai efektif. Fungsi pengorganisasian meliputi penentuan fungsi, hubungan, dan struktur. Untuk mewujudkan organisasi yang baik dan efektif bagi pencapaian tujuan organisasi perlu diterapkan beberapa asas organisasi.

Asas-asas organisasi tersebut adalah:

- 
- a) Organisasi harus fungsional
 - b) Pengelompokan kerja menggambarkan pembagian kerja.
 - c) Organisasi harus mengatur pelimpahan wewenang dan tanggung jawab
 - d) Organisasi harus mencerminkan rentangan control
 - e) Organisasi harus mengandung kesatuan perintah
 - f) Organisasi fleksibel dan seimbang.⁹⁷

c. Penggerakan (*actuating*)

Actuating adalah usaha untuk menggerakkan orang-orang yang telah diberi tugas atau tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Menurut Unong Uchjana Effendi, *actuating* adalah upaya menggerakkan dan

⁹⁶ G.R Terry *Asas-asas Manajemen*, Alih bahasa Winardi (Bandung: alumni, 1986), h.2

⁹⁷ A. Halim, Rr. Suhartini, M Choirul Arif & A. Sunarto AS, *Manajemen Pesantren*, h.205

merangsang anggota kelompok organisasi agar bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas- tugasnya

Actuating ini terdiri dari kegiatan memimpin, membimbing dan mengarahkan pada anggota kelompok agar memiliki aktivitas dan produktivitas dalam melaksanakan rencana dan mencapai tujuan organisasi.⁹⁸

Upaya penggerakan tersebut dapat berupa perintah, instruksi atau pemberian bimbingan kepada bawahan tersebut tererak hatinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi kelima dari manajemen adalah pengawasan. Menurut G.R.Terry pengawasan berarti mendeteksi apa yang telah dilaksanakan. Maksud dari pengawasan adalah untuk mengevaluasi hasil kerja dan jika perlu menerapkan tindakan korektif sehingga hasil kerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.⁹⁹

Dari uraian tersebut dapat dihfahami bahwa controlling merupakan tindakan pengawasan terhadap jalannya suatu aktivitas yang sekaligus mengadakan ealuasi terhadap hasil kegiatan. Oleh sebab itu fungsi engawaan berkaitan erat dengan fungsi- fngsi manajemen yang lain.

Pengaasan merupakan fungsi manajemen yang terakhir, setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan tenaga kerja, dan pemberian pemerintah fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang

⁹⁸ M. Manulang, *dasar- dasar Manajemen*, h.22.

⁹⁹ G.R.Terry, *Asas-asas Mnajemen*, h.395.

berhubungan dengan usaha untuk menyelamatkan jalannya proses kegiatan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

b. Sumber Daya Manusia

Berbagai penerapan tentang sumber daya manusia di atas, merujuk pada kemampuan yang dimiliki dengan manusia, dikatakan, bahwa manusia mempunyai sumber daya yang tidak lepas dari kemampuan *regenerative* yang dimiliki manusia istilah sumber daya manusia mencakup semua energy, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang digunakan secara potensial. Dan dapat dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini santri merupakan kemampuan terpadu dan daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh setiap santri khususnya di pondok pesantren RAudlatul Muta'allimin.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan penciptaan dan membawa manusia kembali keada fitrahnya dan sebagai khalifah di muka bumi ini, seperti manusia yang mempunyai pengetahuan untuk member jasa dalam menguangi kemiskinan serta berdifat amar ma'ruf nahi munkar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Kadarman, SJ Jusuf udaya, *pengantar ilmu Manajemen Buku Panduan mahasiswa* Jakarta:Prenhallindo,2001.
- A.R.Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Perspektif abad 21* Cet.II: magelang: Tera Indonesia:1999.
- Abdullah. Taufik*Agama dan Perubahan Sosial* Jakarta:CV.Rajawali, 1993.
- AhsanuddinMudi, *ProfesionalSosiologi*, Jakarta: Mendiutama, 2004.
- Arikunto,Suharsimi*ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*,Jakarta:Rinepta, 1993.
- Azra,Azyumardi*Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju millennium Baru*, Jakarta: PT.Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Bakar Aceh,Abu *Sekitar Masuknya Islam ke Indonesia* cet. III: Semarang: CV RAmadhani, 1982.
- CholidNarbukodan Abu Achmadi, *MetodologiPenelitian*, Jakarta: BumiAksara, 1997.
- Darmin,Sudarwan*Transformasi Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Manajemen, Semarang: Effhar Offset, 1980.
- Dhofier.Zamakhshari *Tradisi Pesantren tentang pandangan Hidup Kiyai* Jakarta :LP3ES, 2011.
- Djati Julistriasa dan John Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: BPFE 1988.
- Dokumentasi.ProfilDesa Jaya TinggiKecamatanKasuiKabupaten Way Kanan*, 27Maret 2018.
- Effendi, E.K, Mochtar *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Bharata Karya, 1986.

- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- G.R.Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 1992.
- George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2014.
- H.M. Sulthon Masyhud dan Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* Jakarta: Diva Pustaka 2003.
- Halim Rr.suhartini, M. Choirul arif & A. sunarto As, *Manajemen Pesantren Sewo* :Pustaka Pesantren, 2005.
- Halim, *Manajemen Pesantren* Pustaka: Pesantren, 2005.
- Hamka, *Sejarah Umat Islam* Jilid IV Cet. III: Jakarta: Pustaka Nasioal, 1994.
- Harahap, Sahrin *Islam Dinamis* Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, 1997.
- Hasan, Suad *Manajemen Pokok Pengetian dan Soal-Soal*, Yogyakarta: Penertbit BPFE, 1989.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- J. Moleong, Lexi *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013
- Kartono, Kartini *Pengantar Metodologi Reseach* Cet. VII, Bandung: Masdar Maju, 1996.
- Labay El-Sulthan, Mawardi *Dzikir dan Doa dalam Kesibukan*, Departemen Penerangan RI : 1992.
- M. Bahri Ghazali, *pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan* Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001.
- M. Dawam raharjo, *Perkembangan MAsyarakat dalam Perspektif Pesantren dalam Pergaulan Dunia Pesantren*, Jakarta: P3M, 1985.
- M. DAwang Raharjo, *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Bangsa* Yogyakarta : PT Dana Prima Yasa, 2002.
- M. Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakrta: Kencana, 2009.

M.sultan MAsyuh dan Moh.Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren* Jakarta: Diva Pustaka,2004.

Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,2007.

Manajemen Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Manajemen, Jakarta: Effar Offset,1980.

Mastuhu ,*Dinamika Sistem Pendidikan Peantren*,Jakarta:INIS, 1994.

Mastuki dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*Cet.II: Jakarta: Diva Pustaka,2004.

Najieh,Ahmad*Kamus Arab-Indonesia* Surakarta : Insan Kamil,2010.

Nawawi, Hadari*administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1981.

Ngalim Purwanto , *M.P Administrasi dan Supervisi Pendidikan* Bandung: Remaja Rosda Karya 1987.

Sarif. Mustofa*Administrasi Pesantren*Cet.1: Jakarta: Paiyu Berkah,2009.

Sasono, Adi*Solusi Islam Atas Problematika Umat* Cet. 1:Jakarta : Gema Insani Press: 1998.

sudjiono, Anas*Pengantar Evaluasi Pendidikan*,Jakarta:PT. Raja Grafindo,1996.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung :Alfabeta Bandung, 2015.

Sulthon masyud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* Cet.1 jakarta: Diva Pustaka, 2003.

Syamsi, Ibnu *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Penerbit Bina Aksara,1998.

T. Hani Handoko,*Manajemen*,Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,2003.

Taimiyah,Ibnu Assiyasatusy-syari"ah, *Pedoman Islam Dalam Bernegara*, *Terjemahan Masraf Suhaemi*, BA, Bandung: CV Diponegoro,1994.

W.J.S.Poerwadminta, *Kamus Bahasa Indonesia* cet. V: Jakarta:PN Balai Pustaka, 1976..

Zainum, Bukhori *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa*
Yogyakarta: PT Dana Prima Yasa, 2002.

Ziemek, Manfred *Pesantren dalam Perubahan Sosial* Cet.1 : Jakarta: P3M, 1986.

Zuhdiyah, *Psikologi Agama*, Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2012.

SUMBER LAIN

<https://responsibiltyuinjakarta.blogspot.com>, diakses 1 (27 September 2108)

<http://rocketmanajemen.com/definisi-agama/#a>

<http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/905>

<http://nayawati.blogspot.com/2010/04/pengaruh-pengajaran-agama-islam.html>.
(26 september 2018)

<http://islamnegaraku.blogspot.com/2017/02/pengertian-agama-dan-keagamaan.html>, diakses (30 september 2018)

Repsitory.radenintan.ac.id/2571/1/skripsi_fik/mitha, 19 November 2018

Adi Rahmad, Ustad Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Desa Jaya Tinggi
Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, *Interview*, 10 Agustus 2018 .

Khairul Efendi, Ustad Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Desa Jaya
Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, *Interview*, 10 Agustus
2018.

Marsudi, Kyai Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Desa Jaya Tinggi
Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, *Interview*, 28 Maret 2018.

Mega Silvia, Ustadzah Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, *Interview*, 10
Agustus 2018.

Nurtaufiq, Kiyai Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Desa Jaya Tinggi
Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, *Interview*, 28 Maret Maret
2018.

Okta Widodo, Ustad Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Desa Jaya Tinggi
Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, *Interview*, 10 Agustus 2018.

Sudirman, Masyarakat Desa Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way
Kanan, *Interview*, 28 Maret 2018.

